الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عباس لغرور خنشلة

كليـة: العلوم الاجتماعية والانسانية

قسـم: العلـوم الاجتماعيـة

الشعبـة: علـم الاجتمـاع

التخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

الرقم التسلسلي: ...../ك.ع اج.ان/ق ع اج/2026

الذكاء الإصطناعي التوليدي و أثره على الهوية المهنية لدى العاملين في المؤسسات الحديثة

- دراسة ميدانية بمديرية إتصالات الجزائر لولاية خنشلة -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر شعبة علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

اعداد الطالبة:

- أغرو منال

إشراف الاستاذ:

د. مامن فيصل

لجنة المناقشة

الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	الصفة
مناح رفيق	أستاذ محاضر_أ_	رئيسا
مامن فيصل	استاذ محاضر_أ_	مشرفا / مقررا
طباع ريمة	أستاذ محاضر_ب_	ممتحنا

السنة الجامعية 2025\2026


بسم الله الرحمن الرحيم

الإهداء

إلى من أحمل اسمه بكل فخر، وسند الحياة الذي لم يملّ يوماً من العطاء... أبي العزيز.

إلى نبع الحنان، ومنبع دعواتي الصامتة وسرّ توفيقي... أمي الغالية.

إلى إخوتي وعائلتي، وكل من أضاء لي شمعة في طريق العلم.

أهديكم ثمرة هذا الجهد والنجاح.

شكر و تقدير

بسم الله الرحمن الرحيم
الحمد لله الذي وفقنا لإتمام هذا العمل، اتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى أستاذي الفاضل «مامن فيصل» الذي كان لي خير موجّه وداعم طوال فترة إنجازي هذه المذكرة، وعلى نصائحه القيّمة وتوجيهاته السديدة وصبره معي
كما اعبر له عن بالغ امتناني لما قدمه من جهود ومتابعة مستمرة، والتي كان لها الأثر الكبير في إتمام هذا العمل على أحسن وجه.
أسأل الله أن يجزيه خير الجزاء وأن يوفقه في مسيرته العلمية والعملية.
شكراً جزيلاً أستاذي الكريم.

فهرسة المحتويات

العنوان	الصفحة
إهداء	
شكر و تقدير	
فهرس المحتويات	
قائمة الجداول	
ملخص الدراسة بالعربية و الإنجليزية	
توطئة	**أ- ب- ت**
الفصل الأول : المقدمة	
1- أدبيات البحث	**2**
2- إشكالية الدراسة	**15**
3- أهمية الدراسة	**16**
4- أهداف الدراسة العامة و الخاصة	**17**
5- تعريف موجز للمفاهيم الإجرائية الأساسية	**18**
6- صياغة الفرضيات	**18**
7- حدود الدراسة و مجالها	**19**
الفصل الثاني : المنهجية	
1- نوع المنهج	**22**
2- مجتمع و عينة البحث	**23**
3- أدوات جمع البيانات	**24**
4- أساليب و تقنيات تحليل البيانات	**30**
الفصل الثالث : النتائج	
1- عرض الجداول و الأشكال الإحصائية و الرسوم التوضيحية	**37**
2- عرض النتائج الإحصائية الرئيسية	**49**
الفصل الرابع : مناقشة النتائج	
1- تفسير كل مجموعة من النتائج في ضوء الاطار النظري	**54**
2- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات	**60**
3- المقارنة بين نتائجنا و نتائج الدراسات السابقة	**63**
4- مناقشة النتائج في ضوء المقاربة النظرية	**66**
5- مناقشة النتائج في ضوء الاهداف	**68**

فهرسة المحتويات

6- إبراز ما تضيفه الدراسة إلى المعرفة في علم الاجتماع (الاضافة العلمية و الميدانية)	**69**
خاتمة	
قائمة المصادر و المراجع	
الملاحق	

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	تاريخ اجراء المقابلات مع زمنها	**26**
02	ثبات الاستمارة باستخدام آلفا كرونباخ	**31**
03	معاملات الارتباط لصدق الاتساق الداخلي	**32**
04	مقياس ليكرت الخماسي وفق الاوزان	**33**
05	مستوى القياس لمقياس ليكرت	**33**
06	بيانات و نتائج المقابلة نصف موجهة	**37**
07	البيانات الشخصية	**37**
08	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	**38**
09	توزيع أفراد العينة حسب السن	**38**
10	توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية المهنية	**39**
11	توزيع أفراد العينة حسب متغير المنصب	**40**
12	المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات بعد مستوى التعرض و الاستخدام للذكاء الاصطناعي التوليدي	**41**
13	المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات بعد نوع الاستخدام للذكاء الاصطناعي التوليدي	**42**
14	المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات بعد الكفاءة التقنية للذكاء الاصطناعي التوليدي	**44**
15	المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبعد الانتماء المهني للهوية المهنية	**45**
16	المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات بعد الالتزام و المسؤولية الاخلاقية للهوية المهنية	**46**
17	المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبعد التميز و الاستقلالية	**47**

فهرسة المحتويات

	المهنية للهوية المهنية	
18	ملخص نموذج الانحدار لاختبار الفرضية الرئيسية "أثر الذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية	**49**
19	ملخص نموذج الانحدار لاختبار الفرضية الفرعية الاولى " أثر بعد مستوى التعرض و الاستخدام على الهوية لمهنية"	**51**
20	نتائج تحليل التباين ANOVAلاختبار الفرضية الفرعية الاولى	**51**
21	معاملات الانحدار لاختبار الفرضية الفرعية الاولى	**51**
22	ملخص نموذج الانحدار لاختبار الفرضية الفرعية الثانية" أثر نوع الاستخدام على الهوية المهنية"	**52**
23	نتائج تحليل التباين ANOVA لاختبار الفرضية الفرعية الثانية	**52**
24	معاملات الانحدار لاختبار الفرضية الفرعية الثانية	**53**
25	نتائج تحليل التباين ANOVA لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة " أثر بعد الكفاءة التقنية على الهوية المهنية"	**54**
26	معاملات الانحدار لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة	**54**

فهرس الأشكال

الرقم	الشكل	الصفحة
01	نموذج توضيحي لمتغيرات الدراسة	19
02	توزيع أبعاد و مؤشرات الاستبيان	28
03	دائرة نسبية تمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	38
04	أعمدة بيانية تمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	39
05	أعمدة بيانية تمثل توزيع أفراد العينة حسب الاقدمية المهنية	40
06	أعمدة بيانية تمثل توزيع أفراد العينة حسب المنصب	41

ملخص الدراسة

الملخص باللغة العربية:

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن تأثير الذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية لدى العاملين بمديرية اتصالات الجزائر لولاية خنشلة ،في ظل التحولات الرقمية التي تشهدها المؤسسات الحديثة. و قد انطلقت الدراسة من تساؤل رئيسي حول طبيعة تأثير الذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية للعاملين ، مع التركيز على مستوى التعرض و الاستخدام ، و نوع الإستخدام، و الكفاءة التقنية.

و اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، كما تم توظيف المقاربة السوسيو-تقنية لتفسير العلاقة بين البعد التقني و البعد الاجتماعي داخل المؤسسة ،و لجمع المعطيات الميدانية تم الاعتماد على أداتي الاستبيان و المقابلة نصف الموجهة.

و قد أظهرت نتائج الدراسة أن الذكاء الاصطناعي التوليدي ساهم في تحسين بعض الجوانب المهنية مثل :تسريع إنجاز العمل و تنظيم المهام و تحسين الوصول إلى المعلومات، إلا أن تأثيره على الهوية المهنية بقي محدودا نسبيا ، بحيث أن العامل البشري استمر في الاحتفاظ بدوره الأساسي داخل المؤسسة. كما بينت لنا النتائج أن الكفاءة التقنية و التكوين المهني يلعبان دورا مهما في تسهيل التكيف مع التحولات الرقمية و التقليل من التخوفات المرتبطة باستخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي.

و خلصت الدراسة إلى أن تأثير الذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية لا يرتبط بالتكنولوجيا وحدها ، و إنما يتحدد أيضا بطبيعة التفاعل بين النسق التقني و النسق الاجتماعي داخل المؤسسة ، و هو ما تؤكده المقاربة السوسيو-تقنية المعتمدة في الدراسة.

- الكلمات المفتاحية: الذكاء الاصطناعي التوليدي، الهوية المهنية ، المقاربة السوسيو-تقنية، التحول الرقمي، مؤسسة اتصالات الجزائر

ملخص الدراسة

Study Abstract:

This study aims to reveal the impact of generative artificial intelligence (GIS) on the professional identity of employees at the Algeria Telecom Directorate in Khenchela Province, within the context of the digital transformations occurring in modern institutions. The study begins with a central question concerning the nature of generative AI's impact on employees' professional identity, focusing on the level of exposure and use, the type of use, and technical competence.

The study employs a descriptive-analytical approach and utilizes a socio-technical approach to interpret the relationship between the technical and social dimensions within the institution. Data collection relied on questionnaires and semi-structured interviews.

The study results showed that generative artificial intelligence (GI) contributed to improving some professional aspects, such as accelerating work completion, organizing tasks, and improving access to information. However, its impact on professional identity remained relatively limited, as the human element continued to maintain its essential role within the organization. The results also indicated that technical competence and professional training play a significant role in facilitating adaptation to digital transformations and mitigating concerns associated with the use of generative AI.

The study concluded that the impact of generative AI on professional identity is not solely determined by technology, but also by the nature of the interaction between the technological and social systems within the organization, a finding supported by the socio-technical approach adopted in the study.

.

توطئة

توطئة

لاتزال البحوث السوسيولوجية تولي اهتماما متزايدا بدراسة التحولات التي تشهدها بيئات العمل المعاصرة ، خاصة في ظل التطور التكنولوجي المتسارع الذي أصبح ميزة أساسية للمجتمعات الحديثة .فقد أصبحت المؤسسات اليوم مطالبة بمواكبة مختلف المستجدات التقنية من أجل تحسين أدائها و تحقيق أهدافها التنظيمية بكفاءة و فعالية، و هو الأمر الذي أدى إلى بروز العديد من التقنيات الحديثة التي غيرت من طبيعة العمل و أساليبه . و من بين هذه التقنيات يبرز الذكاء الاصطناعي التوليدي باعتباره أحد أهم الابتكارات الرقمية المعاصرة ، لما يوفره من امكانيات متقدمة في انتاج المحتوى و معالجة المعلومات و تحليل البيانات و دعم اتخاذ القرار ، و هو ما جعله يحظى باهتمام متزايد من قبل المؤسسات بمختلف أنواعها.

غير أن ادماج الذكاء الاصطناعي التوليدي داخل المؤسسات لا يقتصر على الجانب التقني فقط ، بل يمتد ليشمل الجوانب الاجتماعية و المهنية المرتبطة بالعاملين باعتبارهم العنصر الأساسي في العملية الانتاجية و التنظيمية. فالتغيرات التي تفرضها هذه التكنولوجيا قد تؤثر على طبيعة المهام المهنية ، و على المهارات المطلوبة كذلك على تصورات الأفراد لأنفسهم داخل محيط العمل ، و هو ماينعكس بصورة مباشرة أو غير مباشرة على هويتهم المهنية.

و تعد الهوية المهنية من المفاهيم السوسيولوجية المهمة التي تعكس إدراك الفرد لذاته المهنية و شعوره بالانتماء الى مهنته و مؤسسته، كما ترتبط بمجموعة من القيم و المعايير و الخبرات التي يكتسبها خلال مساره المهني .

و في ظل الانتشار المتزايد لتطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي داخل المؤسسات الحديثة ، أصبح من الضروري دراسة مختلف الآثار التي يمكن أن تنتج عن استخدام هذه التكنولوجيا على العاملين ، خاصة في ظل الجدل القائم حول انعكاساتها على الأدوار المهنية و الكفاءات البشرية و مستقبل العمل . و من هذا المنطلق تبرز أهمية دراسة موضوع " الذكاء الاصطناعي التوليدي و أثره على الهوية المهنية لدى العاملين بالمؤسسات الحديثة "باعتباره من المواضيع الحالية التي تجمع بين البعدين التكنولوجي و الاجتماعي ، و تسعى الى فهم طبيعة العلاقة بين التطور التقني و التحولات التي تطرأ على الهوية المهنية للعاملين داخل التنظيمات المعاصرة .

و تتجلى أهمية هذه الدراسة كذلك في مساهمتها في إثراء المعرفة السوسيولوجية المتعلقة بعلم اجتماع التنظيم و العمل ، و ذلك من خلال تسليط الضوء على أحد أهم التحولات التي تعرفها المؤسسات الحديثة في عصر الرقمنة . كما تسعى الى تقديم رؤية علمية حول كيفية تفاعل العاملين مع تقنيات الذكاء الاصطناعي التوليدي ، و مدى تأثيرها على ادراكهم لمكانتهم المهنية و أدوارهم المهنية داخل المؤسسة . و تكتسب هذه الدراسة بعدا تطبيقيا من خلال انجازها ميدانيا على مستوى مديرية اتصالات لجزائر لولاية خنشلة ، باعتبارها مؤسسة تنشط في قطاع الاتصالات الذي يشهد بدوره تطور رقمي متسارع و توجه متزايد نحو اعتماد تقنيات حديثة في مختلف مجالات العمل.

و من اجل دراسة هذا الموضوع و الاحاطة بمختلف جوانبه ، و بتطبيق منهجية IMRAD ، تم تقسيم الدراسة الى أربعة فصول متتالية ، حيث خصص الفصل الأول (Introduction) للاطار المنهجي و النظري للدراسة ، و تم فيه التطرق إلى أدبيات البحث من خلال عرض خلفية تاريخية و نظرية حول الذكاء الاصطناعي التوليدي و الهوية المهنية ، و إدراج المقاربة النظرية المعتمدة ضمن السياق النظري ، كذلك التطرق بدقة و اختصار للمفاهيم الاصطلاحية لمتغيرات الدراسة المتمثلة في الذكاء الاصطناعي التوليدي و الهوية المهنية ، و بعدا قمنا بعرض الدراسات السابقة التي تناولت موضوعا قريبا و مشابها لمتغيرات دراستنا وفق ترتيب زمني موضوعي و ابراز مناهجها و أهم نتائجها و ختمنا هذا العنصر بالفجوة البحثية و ذلك من خلال بيان و توضيح ما الذي لم تتناوله هذه الدراسات أو ما الذي تحتاج لاستكماله و كيف تأتي دراستنا لتسد هذه الفجوة و هذا النقص .ثم قمنا بالانتقال لتحديد الاشكالية و تساؤلات الدراسة الرئيسية و الفرعية ، و توضيح أهمية الدراسة و أهدافها العامة و الخاصة ، ثم بناء المفاهيم الاجرائية لمتغيرات الدراسة بشكل موجز مع تقديم فرضيات الدراس الرئيسية و الفرعية ، و ينتهي هذا الفصل بتحديد مجالات الدراسة (المكانية ، الزمنية ، البشرية).

أما الفصل الثاني (المنهجية methods) : يتضمن هذا العنصر وصفا دقيقا للطريقة العلمية المتبعة في دراسة الموضوع ، حيث تضمن عرض المنهج المستخدم و مبررات اختياره ، و تحديد مجتمع الدراسة و عينتها ، الى جانب تقديم ادوات جمع البيانات و ايضا عرض الاساليب الاحصائية و التقنيات المعتمدة في تحليل البيانات و معالجتها .

توطئة

أما بالنسبة للفصل الثالث (النتائج Results) فقد خصص لعرض النتائج الميدانية المتوصل اليها من خلال الدراسة التطبيقية من بيانات دون اي تفسير موسع في التعليق و الذي تضمن عرض الجداول و الاشكال الاحصائية و الرسوم التوضيحية ثم عرض النتائج الاحصائية الرئيسية.

أما الفصل الرابع (المناقشة Discussion) : تم التركيز فيه على تفسير كل النتائج المعروضة في الفصل الثالث و ربطها بالفرضيات و الاهداف ، التساؤلات ، المقاربة النظرية ، الدراسات السابقة وذلك من خلال تفسير كل مجموعة من النتائج في ضوء الاطار النظري ثم انتقلنا الى المقارنة بين نتائج الدراسة ونتائج الدراسات السابقة، و يختم هذا الفصل بإبراز ما تضيفه دراستنا إلى المعرفة في علم الاجتماع اضافة علمية و ميدانية.

و في الأخير اختتمت الدراسة بخاتمة عامة تضمنت أهم النتائج التي تم التوصل إليها اضافة الى مجموعة التوصيات العملية الموجهة للمؤسسة محل الدراسة وتوضيح وبيان مختلف الافاق البحثية المستقبلية للموضوع.

الفصل الاول: المقدمة

المقدمة(Introduction)

1- أدبيات البحث :

تقتضي المنهجية السيسيولوجيا في دراسات سيسيولوجيا التنظيم و العمل البدء بتحليل الهوية المهنية كمنطلق أصيل للدراسة، باعتبارها الجوهر الاجتماعي الذي قامت عليه المنظمات قبل ظهور التطورات التكنولوجية الحديثة ، حيث شهد مفهوم الهوية المهنية تطورا تدريجيا ارتبط بتطور المجتمعات و أنماط العمل المختلفة، كما كانت الهوية المهنية في المجتمعات التقليدية مرتبطة بالحرفة و الانتماء الاجتماعي و الأسري ، إذ كان الفرد يكتسب مكانته الاجتماعية من خلال المهنة التي يقوم بممارستها داخل الجماعة التي ينتمي إليها . كما ساهمت عملية التنشئة الاجتماعية في غرس القيم و المعايير المرتبطة بالعمل داخل النسق الاجتماعي (أمينة، 2012، الصفحات 19 - 18)

و مع ظهور التحولات الصناعية و التنظيمية الحديثة لم تعد الهوية المهنية مرتبطة بالانتماء الحرفي أو العائلي فقط ، بل تعدت ذلك لتصبح مرتبطة بالمؤسسة و العمل و التنظيم المهني، بحيث قامت المؤسسات الحديثة في إعادة تشكيل الهوية المهنية من خلال الأدوار الاجتماعية و المكانة المهنية التي يشغلونها داخل بيئة العمل، كما أصبحت التنشئة التنظيمية عاملا أساسيا في بناء الهوية المهنية من خلال إكساب الأفراد مهارات و قيم و سلوكيات مناسبة للعمل (أمينة، 2012، الصفحات 20 - 24)

و لكن مع مرور الوقت بدا أن الهوية المهنية متغيرة على حسب التطورات التي يشهدها الإنسان و ذلك أدى إلى اهتمام العديد من العلماء بدراستها باعتبارها بناء اجتماعي يتشكل من خلال التنشئة الاجتماعية و التفاعل المهني داخل المؤسسة (أمينة، 2012، صفحة 32).

كما أنه باعتبار مفهوم الهوية المهنية من أكثر المفاهيم تشعبا و تعقيدا في الفكر الاجتماعي و الفلسفي ، فلا يمكن فهم أبعاده دون استيعاب مساره التاريخي الذي تشكل عبر حقب زمنية متعاقبة ، و قد أسهمت مختلف التيارات الفكرية و الفلسفية في بلورة هذا المفهوم و إعادة صياغته في كل مرحلة حسب السياق المعرفي و الاجتماعي السائد .

و تعود الجذور التاريخية للهوية المهنية إلى الفكر الفلسفي اليوناني القديم بحيث ظهرت حوله نقاشات عميقة حول طبيعة الوجود و الثبات و التغير ، و قد طرح الفلاسفة الأوائل إشكالية محورية تتعلق بثبات الهوية و تحولها تمثل ذلك في الجدل الشهير بين هرقليطس و بارميندس بينما يرى هرقليطس أن كل شيء في حالة تدفق مستمر ، كما أصر بارمنيدس على وحدة الوجود و ثباته ، بحيث

أسس هذا الجدل لتساؤلات جوهرية لا تزال تطرح في سيسيولوجيا الهوية حتى اليوم (كتيبة و شريط مريم، 2022، صفحة 561). و مع انتقال الفكر الغربي إلى العصر الحديث تحول الاهتمام من الهوية الكونية إلى الهوية الفردية ، وقد كان ديكارت أول من أسس لمفهوم الهوية الذاتية الحديثة من خلال مقولته الشهيرة أنا أفكر إذن أنا موجود من خلال هذه الفكرة قام بربط بين الهوية و الوعي الذاتي غير أن هذا التصور ظل محدودا بالبعد الميتافيزيقي الفردي بعيدا عن الأبعاد الاجتماعية و المهنية التي ستكتسبها الهوية لاحقا (كتيبة و شريط مريم، 2022، صفحة 565)

كما يعتبر أرسطو من أول الفلاسفة الذين اهتموا بالهوية حيث أن أرسطو هو أول من قام باكتشاف و وضع الآليات التي يسير وفقها التفكير الإنساني، بحيث يكون التفكير سليم و صائب بعيد عن الأخطاء ،و من خلال ذلك توصل أرسطو إلى مجموعة من المبادئ قام بإطلاق عليها اسم مبادئ العقل، و أولها هي الهوية التي يعني بها تطابق الشيء و انسجامه مع ذاته و ثباته وواحديته، بمعنى أن الشيء هو هو و يستحيل أن يصير شيئا آخر مهما طرأت عليه ضروب التغير و التحول، و أن مبدأ الهوية يدافع عن حقيقة الشيء المطلقة و ثبات جوهر الأشياء (ساغي و مذكور، 2025، صفحة 578).

و بعدها حاول الفلاسفة المحدثون مثل ديكارت و كانت تجاوز فكرة أن الهوية ثابتة ثم جاء الفيلسوفان نيتشه و هايدغر ليطعنا في هذه البنى الزمنية الثابتة و أصبح اليوم يقال أن الهوية في طور التكوين المستمر ،بعدها تم وضع فكرة أن الهوية بوصفنا فاعلين اجتماعيين هي بناء المعنى الذي يقوم به الفرد عبر تعريفه لذاته مع إدراك أن هذا البناء لا ينفصل أبدا عن مطالب الاعتراف بالآخرين(rojas, 2025, p. 683)، و بذلك أصبح مفهوم الهوية بالغ التعقيد و التشعب حيث أصبح يعني الكثير أو لا شيء تقريبا ،إذ يكشف عن تعددية دلالية كبيرة و أن هناك تعارض بين مقاربات تثبت التماثل الجوهري و أخرى ترفضه كليا. و يعد المفهوم بالغ التعقيد لأنه يشمل عدة أبعاد متشابكة فيما بينها و متعددة الأوجه تتباين بحسب السياق التخصصي و الزمن أبرزها ما يلي :

- الهوية ليست سمة أو صفة واحدة بل تشمل أبعادا متداخلة منها ثقافية، عرقية، دينية،جنسية، اجتماعية. كذلك أن الهوية ليست ثابتة بل تتطور بفعل التجارب و التفاعلات و التغيرات البيئية.
- الهوية مرتبطة باستجابات انفعالية عميقة ،أي أن قبول أجزاء منها أو إنكارها يؤثر تأثيرا بالغا في النفس، و بعد أخر و هو أن الهوية لا تنتمي للفرد لوحده بل تشكل عبر التفاعل مع المجتمع و الثقافة و الأعراف و القيم (rojas، 2025، الصفحات 683 - 684).

ليس فقط الفكر الفلسفي الذي اهتم بالهوية بل تطور ذلك إلى علماء الاجتماع و علماء علم النفس و يعود الاهتمام بالهوية المهنية في البدايات السيسيولوجيا من خلال أن هذا المفهوم كان من أكثر المفاهيم المحورية ،خاصة في مجال علم الاجتماع تنظيم و عمل حيث برزت عدة دراسات لكلود ديبار Claude Dubar و رينو سانسوليو Renaud Sain Saulieu ،و جزائريا كانت هناك دراسات و لكن لم تكن تحت عنون الهوية المهنية مباشرة كانت تتعلق بتحولات الثقافة العمالية و الشخصية العمالية ، ما يعني أنها كانت في صميم مفهوم الهوية المهنية و تعود هذه الدراسات لمصطفى الأشرف و علي الكنز في معمل الحجار و جمال غريد . (غويسي و جباري، 2024، صفحة 7)

يرى رونو سانسوليو أن الهوية المهنية لا تتشكل بطريقة فردية معزولة ،و إنما تبنى داخل إطار العلاقات الاجتماعية و التنظيمية التي يعيشها الفرد في محيط العمل. فالمؤسسة في نظره ليست مجرد فضاء للإنتاج ، و إنما هي مجال للتفاعل الاجتماعي يكتسب فيه العامل مجموعة من القيم و المعايير و السلوكيات التي تساهم في تكوين هويته المهنية. و يتعلم كيفية التكيف مع قواعد العمل و يطور إحساسه بالانتماء إلى جماعة مهنية معينة من خلال الاحتكاك اليومي بالزملاء و الرؤساء.

كما يؤكد سانسوليو أن التنشئة التنظيمية تلعب دورا أساسيا في بناء الهوية المهنية، حيث تساعد الفرد من بداية دخوله إلى المؤسسة على اكتساب المعارف و الخبرات المهنية و فهم طبيعة الأدوار المطلوبة منه .أيضا يقر أن المؤسسة تساهم في تعزيز هذا البناء لأنها تمنح العامل بشعور الاعتراف و الاندماج داخل محيطه المهني.

أيضا قام سانسوليو بتفسير الهوية المهنية من خلال مجموعة من النماذج التي توضح الاختلاف في طرق اندماج العمال داخل المؤسسة و تتمثل هذه النماذج فيما يلي: النموذج الأول و يخص العمال الذين لا يمتلكون تأهيلا أو سلطة كبيرة داخل المؤسسة ، لذلك يعتمدون على روح الجماعة و العلاقات المهنية من أجل تحقيق الاندماج داخل محيط العمل .أما النموذج الثاني فهو نموذج تفاوضي مرتبط بالعمال ذوي الكفاءة و التأهيل العالي ، حيث يسعى هؤلاء للحصول على اعتراف مهني و اجتماعي يميزهم عن باقي الفئات المهنية ، حيث تصبح الكفاءة المهنية عبارة عن وسيلة لبناء مكانة خاصة داخل المؤسسة (بوسالم، 2022، الصفحات 65 - 66).

النموذج الثالث و هو نموذج توافقي و يشمل الأعوان التقنيين و العمال الجدد و الإطارات داخل المؤسسات حيث تقوم الهوية عندهم على التكيف مع متطلبات المؤسسة و قواعدها التنظيمية ، من خلال تحقيق نوع من التوازن بين مصالح الأفراد و أهدف التنظيم

و أخيرا النموذج الرابع و و هو النموذج التلقائي الذي يربط بين العمال الذين يخضعون لتكوين مستمر و تدريب مهني دائم و الذي يسمح لهم بتطوير قدراتهم و تحقيق نوع من الحركية الاجتماعية و المهنية داخل المؤسسة (بوسالم، 2022، الصفحات 65 - 66).

و بهذا فالهوية عند سانسوليو تتشكل نتيجة للتفاعل بين الفرد و بيئة العمل.

كما يرى كلود ديبار أن الهوية المهنية تتشكل من خلال التفاعل الاجتماعي الذي يعيشه الفرد داخل المجتمع أو محيط العمل ، و الفرد يكتسب هويته المهنية عبر علاقاته بالأخرين و من خلال الخبرات و التجارب التي يمر بها في حياته المهنية. كما يؤكد أن التنشئة الاجتماعية و التنظيمية لها دور رئيسي في غرس القيم و المعايير المهنية التي تساعد الفرد على الاندماج داخل المؤسسة.

و يعتبر ديبار أن أزمة الهوية المهنية تظهر عندما يحدث خلل أو تغير في الأوضاع الاجتماعية أو المهنية، مما يجعل الفرد يشعر بعدم الاستقرار أو صعوبة التكيف مع محيطه. لذلك فإن الهوية المهنية ليست ثابتة بل تتغير و تتطور حسب الظروف و التجارب التي يعيشها الفرد. كما يوضح ديبار أن الهوية المهنية تبنى عبر مسارين ،مسار يتمثل في الصورة التي يكونها الأخرون عن الفرد عن طريق تقييمهم له ، أما المسار الثاني يتعلق بالصورة التي يبنيها الفرد عن نفسه من خلال خبراته و طموحاته ، و عند حدوث اختلاف بين هاتين الصورتين قد تظهر أزمة الهوية المهنية. (قرزط، 2025، الصفحات 65 - 66).

من خلال الخلفية النظرية للهوية المهنية يتضح أن الهوية المهنية ترتبط بطبيعة البيئة المهنية و التنظيمية التي يعمل فيها الفرد، فهي ليست ثابتة و إنما تتغير حسب التحولات التي يشهدها عالم العمل. كما أن طريقة تنظيم العمل ، و توزيع الأدوار ، و طبيعة العلاقات داخل المؤسسة ، كلها عوامل تؤثر في نظرة العامل إلى نفسه و في إحساسه بمكانته المهنية داخل التنظيم . و مع التطور السريع آخر ما هو منتشر الأن هو الذكاء الاصطناعي التوليدي الذي يشهد تطور كبير داخل مختلف المؤسسات .

يعتبر الذكاء الاصطناعي التوليدي من أهم التطورات التكنولوجية التي شهدها العالم حيث انبثق من جذور علمية عميقة بدأت مع تأسيس الذكاء الاصطناعي التوليدي الذي تأسس رسميا في

مؤتمر دارتموث عام 1956،عندما قام عالم الرياضيات البريطاني ألان تورينغ فكرة إمكانية محاكاة الآلة للتفكير البشري الإنساني ،و رغم الفترة التي سميت بشتاءات الذكاء الاصطناعي المتميزة بالركود البحثي و نقص التمويل ،فإن الأبحاث المستمرة و المتراكمة في مجالات الشبكات العصبية الاصطناعية و خوارزميات التعلم الآلي لم تتوقف عن البناء و العمل، و ظلت تهيئ لاستخراج تقنيات توليدية متقدمة (مشنان و بن قصير، 2025، صفحة 235).

و في مطلع الألفية الثالثة شهد الذكاء الاصطناعي منعطف نوعي حاسم في هذا المسار ،إذ تزامن توافر و زيادة البيانات الرقمية الضخمة مع القفزة النوعية و إطلاق نماذج التوليد التعاكسي GANs في القدرات الحاسوبية التي أدت إلى تطور نماذج التعلم العميق عام 2014 و التي أتاحت للألة إنتاج محتوى بصري و نصي بمستوى غير مسبوق حيث يصل إلى أنه يصبح و كأنه من الواقع .ثم جاء عام 2017 ليرسخ هذه الشبكات التوليدية التنافسية التي باتت اليوم الركيزة التقنية لجميع نماذج الذكاء الاصطناعي التوليدي الكبرى (مشنان و بن قصير، 2025، الصفحات 237 - 238).

في نوفمبر 2022 بلغت المسيرة التاريخية للذكاء الاصطناعي التوليدي ذروتها مع إطلاق ChatGPT ،و هو الحدث الذي يصفه Winkel بأنه لحظة تحول مفصلة في علاقة الإنسان بالتقنية؛ إذ اصبح الذكاء الاصطناعي التوليدي للأول مرة في التاريخ أمام مئات الملايين من المستخدمين غير المتخصصين فيه، حيث تم تجاوز حدود استخدامه المختبرات و المؤسسات البحثية ليصبح أداة يومية الاستعمال في شتى المجالات (winkel, 2025, p. 1947).

ولم يتوقف هذا التطور على البعد التقني لوحده، بل تم تجاوزه لدرجة إحداث أثر في المجال الاقتصادي و الاجتماعي بشكل عميق يعيد ملامح العمل و الإنتاج و التنظيم المؤسسي. و قد رصدت الهيئة السعودية للبيانات و الذكاء الاصطناعي (سدايا)حجم هذا التحول ،حيث من المتوقع أن يصل إجمالي الإنفاق العالمي للذكاء الاصطناعي التوليدي إلى 202 مليار دولار بحلول عام 2028، بينما يصل إجمالي الإنفاق على الذكاء الاصطناعي 632 مليار دولار، أي أن الإنفاق على الذكاء الاصطناعي التوليدي يبلغ نسبة 32% من إجمالي الإنفاق على الذكاء الاصطناعي العام ،و هو ما يعكس الثقل الاستراتيجي الذي أصبحت هذه التقنية تحتله في خارطة العالم الاقتصادي (سدايا، 2025، صفحة 8).

و في ظل هذه التطورات المستمرة ،باتت المؤسسات في مختلف القطاعات أمام تحديات جوهرية تتعلق بإدماج هذه التقنية في مجالات و سياقات العمل اليومي ؛ إذ تشير سدايا إلى أن الذكاء الاصطناعي

التوليدي يتيح فرصة و مكاسب إنتاجية تصل إلى 30% في شتى القطاعات التي تستخدمه بشكل فعلي، غير أن هذه المكاسب لا تأتي بدون نتائج و ردود اجتماعية و تنظيمية متبوعة ،أبرزها : إعادة تعريف أدوار العاملين و التساؤلات المطروحة حول مستقبل الكفاءات المهنية و طبيعة الهوية المهنية في عصر الأتمتة الذكية (سدايا، 2025، صفحة 12).

من خلال هذه التطورات التاريخية قد ظهرت تفسيرات علمية عديدة لهذا الموضوع(الذكاء الاصطناعي التوليدي)و التي تدل على أن هذا التطور لم يقتصر على البعد الزمني فقط بل استدعى تدخل الباحثين و المنظرين لتفسير أبعاده المختلفة و هو ما أدى إلى ظهور و بروز مجموعة من المقاربات و النظريات التي حاولت فهم المفهوم و تحليله ، و لتكن البداية بالنظرية الحتمية التقنية لصاحبها مارشال ماكلوهان حيث أنها تدعو لفهم الذكاء الاصطناعي التوليدي كظاهرة اجتماعية شاملة و ليس مجرد أداة تقنية، من خلال مقولة مارشال ماكلوهان الشهيرة و هي "الوسيط هو الرسالة "حيث يرى و يقرر أن تأثير التقنية في المجتمع لا يأتي من المحتوى الذي تحمله بل من طبيعتها هي بكونها بنية وسيطة تعمل على إعادة تشكيل أنماط التفكير و الإدراك و التنظيم الاجتماعي ،فكل تقنية كبرى و متطورة فهي ليست نابعة من قدرة إنسانية قائمة ، بل هي إعادة بناء للفضاء المعرفي و الاجتماعي معا (winkel، 2025، صفحة 1949).

قام winkle بالاعتماد على هذه النظرية أثناء تحليله للخطاب العام حول الذكاء الاصطناعي التوليدي، حيث يرى أن الجدل الكبير الذي انتشر في المجتمع حول هذه التقنية يتوسط موقفين متقابلين: الموقف الأول الذي يرى أن الذكاء الاصطناعي التوليدي خاضع للإدارة البشرية و قابل للتنظيم و الضبط أي أن المجتمع هو من يحدده، أما الموقف الثاني هو الذي يرى أن هذه التقنية تحمل في بنيتها منطقها الخاص المستقل و تدفعها قوانين داخلية نحو تحولات اجتماعية لا يمكن لأي شيء صدها ، و هو ما يعرف بموقف الحتمية التقنية (winkel، 2025، الصفحات 1950 - 1951)

إلى جانب النظرية الحتمية التقنية ،نجد نظرية انتشار الابتكارات التي تأسست على يد إيفرت روجرز منذ ستينات القرن الماضي و التي اعتبرها أداة تحليلية ثمينة لفهم الديناميكيات الاجتماعية المصاحبة لتبني الذكاء الاصطناعي التوليدي داخل المؤسسات ، و كانت أول انطلاقة لهذه النظرية من خلال فرضية أن قبول أي ابتكار أو رفضه ليس عملية آنية موحدة ،بل هو مسار زمني متدرج يتشكل

من خلال خمسة محددات أساسية و هي :الميزة النسبية ،و التوافق مع القيم و الممارسات السائدة، و درجة التعقيد المدرك، و إمكانية التجريب المحدود و قابلية استشراف النتائج (singh & strzelecki, 2026, p. 623).

كما تكتسب هذه النظرية أهمية مغايرة و استثنائية في ضوء ما كشفته دراسة Singh & Strzelecki على 640 أكاديميا من عشر جامعات بولندية ؛فقد توصلت إلى أن التعقيد المدرك و النابع من الذكاء الاصطناعي التوليدي يمثل أقوى العوامل تأثيرا في اتخاذ قرار التوافق مع الممارسات المهنية، كما أظهرت النتائج أن كلا من الميزة النسبية و التنبؤ بالتبني أو الأحجام يساهمان معا بشكل جوهري في تشكيل النية السلوكية نحو الاعتماد الفعلي لهذه الأدوات (singh و strzelecki، 2026، الصفحات 630 - 632)

و ننتقل الأن للنظرية السوسيو - تقنية التي جاءت و تأسست على يد إريك تريست و فريد إيميري من خلال أعمالهما في معهد تافيستوك البريطاني منذ الخمسينات. و قد جاءت هذه النظري بإطار نقدي ثوري يرفض فكرة أن التقنية و الإنسان كيانان منفصلان و متوازيان ،و يأتي بدل هذه الفكرة بفكرة أن كل منظمة هي في جوهرها نظام مركب يتشابك و يلتقي فيه البعد التقني و البعد الاجتماعي في علاقة جدلية لا يمكن تجزئتها (تيور، 2012، صفحة 03).

و يميز تيور في هذا الإطار بين بعدين أساسين متكاملين لا يمكن الاستغناء عنهما :أول بعد و هو البعد التقني الذي يشمل الأدوات و الأنظمة و إجراءات العمل ،و البعد الثاني و هو البعد الاجتماعي الذي يشمل الأفراد و جماعات العمل و العلاقات التنظيمية و الثقافة المؤسسية .و يقرر تيور أن أي تدخل في أحد البعدين دون مراعاة الأخر لا يتوصل إلى التحسين المراد ،بل يؤدي إلى ظهور توترات تنظيمية و اضطرابات في الأداء و الهوية (تيور، 2012، الصفحات 05 - 07)

و في ضوء ما تم عرضه من خلفيات تاريخية نظرية لمتغيرات الدراسة و هي الذكاء الاصطناعي التوليدي و الهوية المهنية ، يقودنا بالضرورة إلى الاعتماد على مقاربة نظرية و التي تعرف بأنها الإطار أو الزاوية التي يختارها الباحث لتحديد أسئلة دراسته و طريقة تحليل الظاهرة ، فهي تعمل كخارطة طريق تنظم اختيار البيانات و تفسيرها بناءا على خلفية فكرية محددة (عباش ، رانجة، بوحوش ، و لطاد بن محرز، 2019، صفحة 160). و للأجل ذلك تم اختيار المقاربة النظرية للعالمين إريك تريست Eric Trist و فريدريك آموند أمري Fredrick Edmund Emery لتكون الموجه الأساسي لهذه الدراسة ، و التي برزت

في خمسينيات القرن الماضي ، و التي تنظر للمؤسسة على أنها بنيان و كيان يتشكل من نسقين أساسيين هما : النسق الفني(التقني)و النسق الاجتماعي ،أي يشمل التكنولوجيا و المورد البشري و التفاعلات الاجتماعية. كما ترى أن نجاح أي مؤسسة مرهون بتحقيق التوازن بين هذين النظامين ، فالمبالغة بالاهتمام بالجانب التقني على حساب الجانب الاجتماعي يؤدي إلى جمود المؤسسة و فشلها في مواجهة المشكلات التنظيمية.

تعتمد هذه المقاربة على مجموعة من المبادئ الأساسية:

- المورد البشري هو عنصر مكمل للألة و ليس تابعا لها، و هو مورد لابد من استثماره.
- تجميع المهام بدلا من تفتيتها ، و توسيع الكفاءات و المهارات(إثراء الوظائف).
- الرقابة و التعديل الذاتي.
- تجسيد النمط التشاركي في التسيير و اتخاذ القرار و حل المشكلات .
- أهداف الأفراد هي نفسها أهداف التنظيم (عيودة و حديدان، 2020، الصفحات 990 - 991).

و في هذا السياق فهذه المقاربة ترفض الحتمية التقنية التي تفرض على الإنسان الخضوع للتكنولوجيا و تؤكد في المقابل أن المورد البشري هو مكمل للألة و ليس تابعا لها ، و هو يستحق العمل على تطويره داخل المنظمة .

و من خلال ما سبق ، تتبنى هذه الدراسة المقاربة السوسيو-تقنية كإطار تحليلي لفهم كيفية تأثير الذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية لدى العاملين بمديرية اتصالات الجزائر لولاية خنشلة. و من خلال قراءة تفاعلية ترفض الفصل بين التقنية و العنصر البشري ، يتم إسقاط النسق التقني على بعد مستوى التعرض والاستخدام للذكاء الاصطناعي التوليدي و بعدي نوع الاستخدام و الكفاءة التقنية للذكاء الاصطناعي التوليدي، كما يتم إسقاط النسق الاجتماعي على بعد الانتماء المهني و بعدي الالتزام بالمسؤولية الأخلاقية و التميز و الاستقلالية المهنية، و ذلك لفهم كيف يمكن للذكاء الاصطناعي التوليدي أن يعيد تشكيل الهوية المهنية لموظفي مديرية اتصالات الجزائر ،ليس كبديل عنهم ،بل كفاعل تقني يتطلب نسق اجتماعي مرن و قادر على التكيف و الاستمرارية.

حتى يتم فهم الدلالات العلمية لمتغيرات دراستنا لابد من أن نتجه لتقديم المفاهيم الاصطلاحية الخاصة بها التي تم انتقائها بدقة وفقا لتخصصنا و طبيعة الموضوع و المتمثلة في ما يلي:

أ – مفاهيم الذكاء الاصطناعي التوليدي:

- يشير مفهوم الذكاء الاصطناعي التوليدي بأنه نوع من الذكاء الاصطناعي القادر على إنشاء محتويات جديدة لا تختلف عن المحتويات التي ينجزها البشر ،سوآءا كانت صور أو فيديوهات و غيرها... تتمثل هذه التطبيقات في ChatGPT و DALL-E ،و على حسب تعريف منظمة اليونيسكو لهذا المصطلح فهو تقنية من الذكاء الاصطناعي تقوم تلقائيا بتوليد المحتوى و ذلك من خلال الرد على التلميحات و الأوامر المكتوبة باللغة الطبيعية من طرف الإنسان ،و يقوم بإنشاء محتوى جديد بطريقة سهلة للأنه يقوم بالاعتماد على فئة من الشبكات العصبية الاصطناعية ،و هي هياكل مستوحاة من مليارات الخلايا العصبية المتصلة في الدماغ البشري (تهامي، 2024، صفحة 437).
- كما يعرف الذكاء الاصطناعي التوليدي بأنه "تقنيات الذكاء الاصطناعي التي تركز على تعلم الأنماط و أساليب التمثيل الموجودة في بيانات التدريب، بهدف توليد محتوى جديد و مبتكر بأنواع مختلفة تشمل :النصوص و الصور و المقاطع الصوتية و المرئية و الأكواد البرمجية و حتى عمليات المحاكاة و تسلسلات البروتين" (سدايا، 2025، صفحة 09)
- الذكاء الاصطناعي التوليدي هو عبارة عن تقنية من تقنيات الذكاء الاصطناعي يعتمد على إنتاج مجموعة متنوعة من المضامين في شكل صور و مقاطع فيديو...بطريقة سريعة و دقيقة، حيث يقوم هذا النوع بالاعتماد على خوارزميات توليدية و قواعد بيانات ضخمة و ذلك من أجل الوصول إلى المعلومات و التفاعلات مع المهمة المطلوبة بطريقة شبه قريبة لعمل العقل البشري (بن أمينة، 2023، صفحة 792).
- كمفهوم آخر يعرف الذكاء الاصطناعي التوليدي بأنه نوع من الذكاء الاصطناعي الذي يمكنه إنشاء محتوى جديد و أفكار مبتكرة، و يدخل في ذلك المحادثات و القصص و الصور و مقاطع الفيديو و الموسيقى ، أيضا بإمكانه تعلم لغة البشر أو لغات البرمجة أو الفن أو الكيمياء أو أي موضوع معقد (ما المقصود بالذكاء الاصطناعي AI؟).

ب – مفاهيم الهوية المهنية:

- الهوية المهنية هي مجموعة من الأعمال و الوظائف معترف بها في لغة الإدارة خاصة في التصنيفات المعتمدة لدى الحكومات ، كالمهن الحرة و المهن العلمية؛ مثل : مهنة الأطباء و رجال القانون خاصة (بوشرمة، 2018، صفحة 348).

- كما عرفها كلود ديبار Claude Dubar بأنها "نتيجة التنشئة المهنية التي تتبناها المؤسسة ، و ترتكز على الشعور بالانتماء و ليس الانتساب أو عضوية الفرد بالجماعة " أي أن المؤسسة من خلال ما تقدمه من ظروف العمل ، من تحفيزات فردية تساهم في تقوية علاقة الفرد بعمله و بالتالي الزيادة في الإنتاج .و الأمر الذي يستدعي الانتباه أن العمل بهذا الشكل يأخذ طابعا فردانيا ،أكثر ما هو جماعي (غويسي و جباري، 2024، صفحة 20).
- كما عرفها عالم الإجتماع الفرنسي رونوسانسوليو بأنها مجموعة المعايير و القيم و القواعد و الانتماءات المتعددة التي تعتبر المرجعيات عند تعريف أعضاء جماعة العمل ، و هي تفسير لكيفية أداء الفاعل سواء على المستوى الفردي أو الجماعي ، مهامه أدواره و الصورة التي يقدمها زملاءه في العمل عنه (سعيد عزة و براوي ، 2025، صفحة 178).
- كما تعرف بأنها مجموعة من الخصائص الثقافية التي تعكس انتماء الفرد لجماعة العمل ، و هي بنية معيارية اتفاقية مرتبطة بأدوار اجتماعية محددة و أيضا هي رؤية العامل لنفسه كمختص و خبير في مجاله و رؤية الآخرين له (عثماني مرابط، 2020، صفحة 39).
- الهوية المهنية هي الرؤية التي يمتلكها الشخص عن اختياراته و آفاقه المهنية، وفق ما يتناغم مع واقع سوق العمل (الخالدي، 2023).

و من أجل الاحاطة بموضوع دراستنا يتطلب عرض جملة من الدراسات السابقة المشابهة كركيزة اساسية في البحث العلمي، حيث تتيح لنا رسم خارطة طريق لموضوع دراستنا و الوقوف على ما انتهى اليه الفكر الأكاديمي و من أجل الاحاطة بموضوعنا المعنون بالذكاء الاصطناعي التوليدي و أثره على الهوية المهنية لدى العاملين المؤسسات الحديثة تم اعتماد استراتيجية تنويع المسارات الجغرافية و المنهجية حيث تم التطرق لخمس دراسات حديثة تتوزع على ثلاث مستويات دراسة اجنبية (فنلندا) و تتمثل في مذكرة ماستر لاستقراء التوجهات العالمية، و دراستان عربيتان (مصر و فلسطين) من مجلات علمية للتعرف على التجارب الاقليمية، و دراستان محليتان(الجزائر) أيضا من مجلات علمية لربط الموضوع ببيئة المؤسسة العمومية الجزائرية، و تتراوح هذه الدراسات بين الطرح النظري التأصيلي و التحليل الميداني، مما يوفر قاعدة معرفية شاملة تدعم الدراسة الحالية. و لتكن البداية بالدراسات المحلية :

- دراسة رويشد الزهراء وطالب أحمد نور الدين تحت عنوان : سبل تحقيق التميز المؤسسي من خلال تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي – دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط (رويشد و طالب، 2024).

حيث تهدف هذه الدراسة للتعرف على مدى اهتمام الموظفين في المؤسسة الجزائرية بتقنيات و أساليب الذكاء الاصطناعي و مدى الاطلاع عليها ، أيضا للتعرف على مدى اهتمام المسيرين و الموظفين بتحقيق التميز لمؤسستهم و العمل عليها . كما اعتمد الباحثان في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، و كانت عينتهم 50 موظفاً بمؤسسة اتصالات الجزائر (الأغواط).

من أهم النتائج التي توصلو لها هي: وجود أثر إيجابي للذكاء الاصطناعي على التميز، لكن التطبيق الفعلي لا يزال بعيداً عن المستوى المطلوب بسبب نقص التكوين، كما أنه لا يوجد أثر للذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية في المؤسسة و يوضح ذلك بأنه هناك غموض و خوف يحمله الموظفون اتجاه هذه التقنية الحديثة.

أيضا استنتجت هذه الدراسة أن هناك أثر إيجابي للذكاء الاصطناعي على كل من القيادة و الثقافة التنظيمية و الهيكل التنظيمي و استراتيجية المؤسسة.

و كان جانب الاستفادة منها هو فهم البيئة الميدانية (اتصالات الجزائر) وكيفية التعامل مع موظفيها، وتوفر مؤشرات حول "الثقافة التنظيمية".

- الدراسة المحلية الثانية من تأليف الباحثين سعيد عزة وسام وبراوي محمد أمين تحت عنوان : الهوية المهنية للأستاذ الجامعي في ظل رهان التحول الرقمي – دراسة ميدانية بجامعة البليدة 2. (سعيد عزة و براوي ، 2025).

تهدف هذه الدراسة لرصد التغيرات التي طرأت على "الذات المهنية" للأستاذ عند انتقاله للتعليم الرقمي. و كان المنهج المعتمد هو المنهج: الوصفي التحليلي، و العينة التي اعتمد عليها الباحثان تتمثل في عينة من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة البليدة 2.

و كانت نتائج هذه الدراسة أن التحول الرقمي فرض أدواراً جديدة (الموجه الرقمي)، مما أحدث نوعاً من القلق والارتباك في الهوية التقليدية للأستاذ.

ويتمثل جانب الاستفادة من هذه الدراسة هو أنها هي الأقرب لموضوعنا من حيث المتغير التابع (الهوية المهنية)، و تفيدنا في صياغة الجانب النظري للهوية وتطورها.

و الأن الدراسات العربية:

- الدراسة العربية الاولى التي من تأليف إيهاب سعيد مهران تحت عنوان: أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي على ممارسات إدارة الموارد البشرية – دراسة تطبيقية بمصلحة الضرائب المصرية. (مهران، 2024)

تهدف هذه الدراسة لقياس أثر الذكاء الاصطناعي على وظائف الموارد البشرية (توظيف، تدريب، تقييم)، و كان المنهج المعتمد هو : الوصفي التحليلي، أما العينة هي عينة عشوائية من العاملين بمصلحة الضرائب المصرية.

و من نتائج هذه الدراسة أن الذكاء الاصطناعي يحسن دقة القرارات الإدارية ويقلل التحيز البشري، لكنه يصطدم بضعف البنية التحتية.

أما بالنسبة لجانب الاستفادة فهي تفيد دراستنا في فهم كيف تتغير "الممارسات المهنية"؛ لأن تغير الممارسة هو الذي يؤدي بالضرورة لتغير الهوية لاحقا

- الدراسة العربية الثانية من تأليف : محمود خلوف تحت عنوان: انعكاسات توظيف الذكاء الاصطناعي على العمل المهني بالمؤسسات الإعلامية الفلسطينية بنظر القائمين بالاتصال. (خلوف ، 2024)

تهدف هذه الدراسة لرصد أثر تقنيات الذكاء الاصطناعي على طبيعة المهام الصحفية، وتحديد المخاوف المهنية والأخلاقية لدى الإعلاميين تجاه هذه التقنية، و قد اعتمدت على المنهج: الوصفي التحليلي، و عينتها تمثلت في عينة من القائمين بالاتصال (صحفيين، محررين، مدراء تحرير) في المؤسسات الإعلامية الفلسطينية.

- النتائج التي توصلت اليها هي ان الذكاء الاصطناعي ساهم في تحسين سرعة وكفاءة إنتاج المحتوى، خاصة في المهام الروتينية كالترجمة والتدقيق.

- ايضا بروز مخاوف حقيقية من تآكل "اللمسة الإنسانية" في العمل المهني، مما يهدد خصوصية المهنة وصورتها التقليدية.

- وجود فجوة مهاراتية تتطلب إعادة تأهيل جذري للموظفين لضمان عدم تهميش دورهم أمام الخوارزميات.

و يتمثل جانب الاستفادة منها باعتبار أنها توفر لنا مرجعا عربيا حديث يربط بين الذكاء الاصطناعي وتغير طبيعة الدور المهني .

و الآن الدراسة الأجنبية من تأليف المؤلف :جارنو باسنون (Jarno Pasnonen) بإشراف البروفيسور ريتالا (Paavo Ritala) تحت عنوان : تحديات القيادة و الهوية المهنية في ظل التحول نحو الذكاء الاصطناعي التوليدي: دراسة كيفية في قطاع الإعلام الفنلندي. Leadership and professional identity challenges in gen ai transformation:a qualitative studyin the finnish media sector .Lappenranta-lahti university of technology lut master's.jarno pasnonen.(2025)professor (Pasnonen, 2025) paavo ritala.

الهدف من هذه الدراسة هو : فهم كيف يؤثر الذكاء الاصطناعي التوليدي (GenAI) على إدراك الموظفين المبدعين لهويتهم المهنية، وكيفية إدارة هذا التحول قيادياً، و اعتمدت على المنهج: الكيفي (Qualitative Study)، باستخدام المقابلات المعمقة لاستكشاف التجارب الذاتية والمشاعر المهنية. أما بالنسبة للعينة فهي : عينة من المهنيين والقادة في قطاع الإعلام بفنلندا (صحفيون، مصممون، ومنتجو محتوى).

من النتائج التي توصلت اليها هذه الدراسة ان الموظفون يشعرون بأن مهاراتهم "الفريدة" أصبحت مهددة، مما أدى لزعزعة ثقتهم في هويتهم كخبراء.

و أن تحول الدور من "خالق ومبدع" إلى "مراقب ومصحح" لمخرجات الآلة، مما قلل من قيمة "البصمة الإنسانية" في العمل.

و أيضا ظهور مخاوف من أن الخبرات المتراكمة لسنوات أصبحت "أقل أهمية" أمام سرعة الذكاء الاصطناعي التوليدي.

كان جانب الاستفادة منها هو التخصص التقني: اي ان هذه هي الدراسة الوحيدة التي تركز على الذكاء الاصطناعي التوليدي مثل موضوع دراستنا وليس التكنولوجيا العامة.

توفرها على مفاهيم حديثة حول "الهوية المهنية الهجينة" (الإنسان + الآلة)

ايضا منح فرصة لمقارنة نتائجنا (في البيئة الجزائرية) بنتائج بيئة عالمية (فنلندا)

بعد استعراض الدراسات السابقة الخمس يمكن استخلاص الفجوة البحثية التي تسعى هذه الدراسة الحالية لسدها من خلال النقاط التالية :

أ- من حيث الموضوع (المحتوى السوسيولوجي): من خلال هذه الدراسات نستخلص بأنها في مجملها تركز على "الجانب الوظيفي " للذكاء الاصطناعي ،و تغاضت على "الجانب الهوياتي". الفجوة هنا تتمثل في الانتقال من دراسة الذكاء الاصطناعي كأداة تقنية لتحسين العمل ، إلى دراسته كعامل مؤثر في إعادة تشكيل الهوية المهنية ، بمعنى معرفة كيفية تغير إدراك الموظف لذاته و مكانته الإجتماعية ، في ظل وجود آلة تقوم بمهامه الذهنية.

ب – من حيث المجال الميداني: في مجموعة هذه الدراسات نلاحظ أن في مجملها ركزت على مجالات معينة مثل الإعلام، التعليم، الضرائب من زاوية تقنية ، بينما هناك ندرة في الدراسات الميدانية التي تربط هذه التحولات ببيئة " اتصالات الجزائر " من منظور سيسيولوجيا التنظيم و العمل . تكمن الفجوة الحثية هنا في الحاجة لدراسة كيفية تشكل الهوية المهنية الجديدة داخل مؤسسة اقتصادية جزائرية كبرى تصنف من بين أكثر المؤسسات التي تشهد تحول رقمي سريع ، و اكتشاف الصراع بين لهوية المهنية التقليدية و الهوية المهنية الحديثة التي دخل عليها التحول الرقمي التكنولوجي لدى الفرد الجزائري.

ج- من حيث الحداثة و التكامل : من خلال هذه الدراسات نستنتج فجوة زمنية و تقنية ، فهذه الدراسات تناولت التحول الرقمي و الذكاء الاصطناعي التقليدي أي العام ، بينما تفتقر المكتبات إلى دراسات تتناول أثر الذكاء الاصطناعي التوليدي تحديدا، بحيث أن هذا الجديد لا يقوم بمساعدة الموظف فحسب ، بل يقوم بتوليد أفكار و محتويات جديدة .

2- إشكالية البحث :

مع التقدم التكنولوجي السريع والتطور الكبير الذي يشهده العالم في السنوات الأخيرة خاصة في مجال التنظيمات المعاصرة ،لم يعد إدماج التقنيات الحديثة يقتصر على تطوير وسائل العمل أو تسريع الأداء فقط بل أصبح أكثر من ذلك ،حيث امتد ليشمل معظم و شتى المجالات مثل إنتاج المعرفة واتخاذ القرار داخل المؤسسة . و من أبرز هذه التحولات والتطورات التي احتلت مرتبة كبيرة في مقياس تطورها نجد الذكاء الاصطناعي التوليدي الذي أصبح منتشر بشكل واسع في الآونة الأخيرة و الذي يعتبر بأنه نظاما قادرا على إنتاج مضامين معرفية جديدة كاد أن يصبح في فترة قريبة حكرا على الفاعل البشري .كما أصبح السياق التنظيمي الجديد يطرح وضعا يستدعي القراءة السيسيولوجيا، فحضور هذا النمط من الذكاء داخل بنية العمل لا يفهم فقط بوصفه إدخال أداة

تقنية بل باعتباره عنصر فعال لإعادة ترتيب العلاقات بين المعرفة والسلطة والدور داخل المؤسسة ،الأمر الذي يفتح باب للتساؤلات حول الكيفية التي يعاد من خلالها تشكيل المعنى المهني وموقع الذات العاملة ضمن هذا النسق المتحول .

وفي هذا السياق تصبح الهوية المهنية بوضعها بناء اجتماعي يتشكل عبر الممارسة اليومية للعمل ،والتفاعل مع الأدوار التنظيمية وتمثلات الأفراد لمكانتهم داخل المؤسسة عرضة لإعادة التشكل في ظل حضور أنظمة قادرة على أداء مهام معرفية كانت تشكل جزءا من جوهر الكفاءة المهنية للعاملين .

انطلاقا من ذلك تسعى هذه الدراسة إلى تحليل أثر الذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية لدى العاملين داخل مديرية اتصالات الجزائر بولاية خنشلة، و يبرز ذلك من خلال التساؤل الرئيس التالي :

- كيف يؤثر الذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية لدى العاملين بمديرية اتصالات الجزائر بولاية خنشلة؟

و يندرج تحت التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية :

- السؤال الفرعي (1): كيف يؤثر مستوى التعرض و الاستخدام للذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية لدى العاملين بمديرية اتصالات الجزائر بولاية خنشلة؟
- السؤال الفرعي (2) : كيف يؤثر نوع الاستخدام للذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية لدى العاملين بمديرية اتصالات الجزائر لولاية خنشلة؟
- السؤال الفرعي (3) : كيف تؤثر الكفاءة التقنية للذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية لدى العاملين بمديرية اتصالات الجزائر لولاية خنشلة ؟

3- أهمية الدراسة:

<u>- الاهمية النظرية</u> :

- تزويد وإثراء المكتبة السيسيولوجيا بتقديم مادة علمية حول موضوع جد حديث وهو الذكاء الاصطناعي التوليدي وعلاقته بسيسيولوجيا العمل والتنظيم في السياق الجزائري .
- محاولة فهو كيفية اعادة الموظف تعريف هويته المهنية في عصر أصبحت فيه الخبرة تقتصر على التكنولوجيا لا على العنصر البشري فقط .

- توفير قاعدة بيانات ومؤشرات علمية يمكن لباحثين آخرين الاعتماد عليها لدراسة أثر التكنولوجيا في مؤسسات جزائرية أخرى.

الأهمية التطبيقية:

- تزويد مديرية اتصالات الجزائر بخنشلة بصورة واقعية عن كيفية تعامل موظفيها مع التقنيات الحديثة ومدى تقبلهم لها.
- مساعدة صناع القرار في المؤسسة على فهم الفجوة الرقمية واحتياجات الموظفين التدريبية لتعزيز كفاءتهم دون المساس بهويتهم المهنية
- تسليط الضوء على أهمية الحفاظ على اللمسة البشرية والمسؤولية المهنية' مما يساهم في تجويد الخدمات المقدمة للزبائن في ولاية خنشلة .
- الكشف عن التغيرات التي قد تمس الأدوار المهنية التقليدية للعاملين نتيجة إدماج تطبيقات الذكاء الاصطناعي داخل المؤسسة.
- تعزيز التوازن بين العنصر البشري و التقني داخل بيئة العمل بما يضمن الحفاظ على القيمة المهنية للعاملين و عدم اختزال أدوارهم في الجانب التقني فقط.
- تطوير بيئة العمل لتصبح أكثر مرونة و قدرة على التكيف مع المستجدات و التطورات التكنولوجية الحديثة داخل قطاع الاتصالات.

4- أهداف الدراسة

الهدف العام:

- تهدف الدراسة لمعرفة كيفية تأثير الذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية لدى العاملين بمديرية اتصالات الجزائر لولاية خنشلة .

الاهداف الخاصة:

- معرفة كيفية تأثير مستوى التعرض و الاستخدام للذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية لدى العاملين بمديرية اتصالات الجزائر لولاية خنشلة .
- معرفة كيفية تأثير نوع الاستخدام للذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية لدى العاملين بمديرية اتصالات الجزائر لولاية خنشلة .

- معرفة كيفية تأثير الكفاءة التقنية للذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية لدى العاملين بمديرية اتصالات الجزائر لولاية خنشلة.

5- تعريف موجز للمفاهيم الاجرائية الاساسية :

1-5 / الذكاء الاصطناعي التوليدي:

- يعتبر الذكاء الاصطناعي التوليدي فرع من فروع الذكاء الاصطناعي يعمل على انتاج محتوى جديد مثل: نصوص ،صور، مقاطع فيديو... بالاعتماد على مجموعة من أنماط ومعلومات ثم تعلمها من بيانات موجودة سابقا ' ويتميز بقدرته 'على انتاج مخرجات تحاكي الابداع البشري ذلك الذي جعله احد التطورات المتقدمة في مجال الذكاء الاصطناعي

2-5 / الهوية المهنية:

- بقصد بالهوية المهنية مجموعة القيم والمعايير والمثلات التي يكونها الفرد عن ذاته داخل بيئة عمله 'والتي تتشكل من خلال تفاعله مع جماعة العمل وموقعه داخل البناء التنظيمي وتعكس هذه الهوية ادراكه لدوره ومكانته المهنية

6- الفرضيات:

1-6 / الفرضية الرئيسية:

- يؤثر الذكاء الاصطناعي التوليدي ايجابيا على الهوية المهنية لدى العاملين بمديرية اتصالات الجزائر لولاية خنشلة.

2-6/ الفرضيات الفرعية:

- 1-2-6/ يؤثر مستوى التعرض و الاستخدام للذكاء الاصطناعي التوليدي بالإيجاب على الهوية المهنية لدى العاملين بمديرية اتصالات الجزائر لولاية خنشلة.
- 2-2-6/ يؤثر نوع الاستخدام للذكاء الاصطناعي التوليدي بالإيجاب على الهوية المهنية لدى العاملين بمديرية اتصالات الجزائر لولاية خنشلة.
- 3-2-6/ تؤثر الكفاءة التقنية في استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي بالإيجاب على الهوية المهنية لدى العاملين بمديرية اتصالات الجزائر بولاية خنشلة.

الشكل رقم (01):نموذج توضيحي لمتغيرات الدراسة:



المصدر: من اعداد الطالبة.

7- حدود الدراسة و مجالاتها :

- <u>الحدود الموضوعية</u>: يعتبر الجانب الموضوعي هو الموضوع أو الإشكالية التي تتناولها الدراسة و بالتالي افتقرت هذه الدراسة على تأثير الذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية لدى العاملين بالمؤسسات الحديثة.

- <u>الحدود المكانية</u> : يعتبر الجانب المكاني الحيز الجغرافي الذي يجري فيه الباحث دراسته الميدانية حيث يكمن الجانب الميداني في دراستنا في مديرية اتصالات الجزائر لولاية خنشلة.

- <u>الحدود الزمانية</u>: و يقصد به الزمن المستغرق في إجراء الدراسة بدأ من اختيار الموضوع إلى غاية كتابة التقرير النهائي و بناء على ذلك قمنا بتقسيم المجال الزماني لدراستنا إلى ثلاث مراحل و هي كالتالي:

- المرحلة الأولى: بدأت هذه المرحلة باختيارنا للموضوع بتاريخ 15/10/2025 و المصادقة عليه من طرف الكلية بشكل رسمي بتاريخ 26/10/2025 من تلك الفترة و نحن في طور البحث في هذا الموضوع و محاولة جمع المادة العلمية من مختلف الكتب و المراجع و ذلك بغية ضبط أساسيات الموضوع جيدا و بعدها تم تحديد موعد مع الأستاذ المشرف أين تم الاتفاق على بعض العناصر الأساسية للبحث و

المتمثلة في أبعاد و مؤشرات الموضوع مع ضبط تساؤلات و فرضيات الدراسة ،بالإضافة إلى وضع الخطة المبدئية للدراسة و بعد إجراء التعديلات اللازمة و الموافقة عليها من طرف الأستاذ المشرف تم الشروع في العمل.

- المرحلة الثانية: تضمنت هذه المرحلة القيام بزيارة مديرية اتصالات الجزائر لولاية خنشلة و القيام بجولة استكشافية و مقابلة مع مسؤولي المؤسسة و العمال حيث وجدنا أن هذه المؤسسة هي الميدان الأنسب لدراستنا أين تم طلب إجراء الدراسة بها و تلقينا قبول مبدئي من المسؤولين ، و بتاريخ 05/02/2026 تحصلنا على ترخيص لتسهيل المهمة من طرف إدارة الكلية و من ثم تمت المصادقة عليه من طرف المدير العملي لمديرية اتصالات الجزائر ولاية خنشلة بتاريخ 01/04/2026و منذ تلك الفترة إلى غاية 05/04/2026قمنا بإعداد استمارة استبيان و عرضها على الأستاذ المشرف و مجموعة من المحكمين من أجل إعطاء بعض الملاحظات و التصويبات .

- المرحلة الثالثة: انطلقت هذه المرحلة من تاريخ 08/04/2026بعد تلقي مجموعة من الملاحظات و التعديلات الخاصة باستبيان الدراسة و من ثم تمت هيكلته في شكله النهائي و بتاريخ 10/04/2026 قمنا بعملية توزيع الاستبيان على عمال المؤسسة يوم 15/04/2026أين تم استرجاعها بيوم 19/04/2026و الذي يعتبر آخر يوم لإجراء دراستنا الميدانية.

و بعد تلك الفترة قمنا بعملية تفريغ معطيات الاستبيان و الذي تم عن طريق الحزم الإحصائية SPSS و من ثم تحليل و تفسير النتائج المتحصل عليها .

- <u>المجال البشري</u> : يقصد بالمجال البشري مجموع الأفراد الذين شملتهم الدراسة الميدانية و الذين تم اختيارهم باعتبارهم الفئة أكثر ارتباطا بموضوع البحث المتمثل في أثر الذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية لدى العاملين بالمؤسسات الحديثة و بالتالي يتضح المجال البشري في دراستنا الحالية و التي نبحث من خلالها عن تأثير الذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية لدى العاملين في جميع عمال مديرية اتصالات الجزائر بولاية خنشلة، و البالغ عددهم 45عامل الذين .

الفصل الثاني: المنهجية

1- نوع المنهج :

تعتبر عملية اختيار المنهج المناسب للدراسة من أهم المراحل في البحث العلمي فهو يسهل للباحث طريق بحثه و يمكنه من الوصول إلى نتائج و أهداف تتماشى مع موضوعه ، في دراستنا هذه الذي تندرج تحت عنوان "بالذكاء الاصطناعي التوليدي و أثره على الهوية المهنية لدى العاملين بمديرية اتصالات الجزائر ولاية خنشلة "و بناءا على فرضياتها و نوعية أهدافها استلزم علينا الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي.

و لقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره منهج مناسب للدراسات السيسيولوجيا حيث يعرف بأنه لا يتوقف بمجرد جمع البيانات و وصف الظاهرة و إنما يقوم بتحليلها و تفسير العلاقة بين متغيراتها .

و بكون موضوع الذكاء الاصطناعي التوليدي حديث في بيئة العمل الجزائرية ذلك يتطلب منا وصفا دقيقا لواقع استخدامه ، أيضا طبيعة المتغير التابع الخاص بدراستنا "الهوية المهنية " التي تتشكل من خلال تمثلات و اتجاهات العمال ، وهو ما يتطلب منا تحليلا سيسيولوجيا عميق و دقيق يتجاوز الوصف السطحي .

وتم تبني هذا المنهج بكونه يسمح بوصف الظاهرة محل الدراسة و الإحاطة بمختلف أبعاد و مؤشرات الدراسة من خلال عمله على التحليل من خلال جمع البيانات بمختلف الأدوات باعتبار أن هذا المنهج يسمح باستخدام أكثر من أداة في الدراسة الواحدة .

و لقد تم الاعتماد على هذا المنهج في كل من الإطار النظري و الميداني للدراسة ، و ذلك من خلال وصف الظاهرة المدروسة في تفسير كل متغيراتها ،أيضا قمنا بتوظيفها من خلال جمع البيانات بواسطة أدوات المقابلة نصف موجهة و الاستبيان و من ثم القيام بتفريغ بيانات الاستبيان في شكل جداول باستخدام برنامج SPSS و ما يحمله من مقاييس احصائية .

بالمختصر لقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي كإطار فكري لتفسير أبعاد الهوية المهنية، مدعوما بالمنهج الإحصائي كأداة قياس لضبط النتائج ميدانيا، مما يحقق التكامل بين الكم و الكيف و يضمن دقة التعميم على مجتمع البحث، و تفسيرها بناءا على فرضيات الدراسة

2- مجتمع وعينة البحث:

- **مجتمع البحث:**

يمثل مجتمع البحث في أي دراسة عنصر أساسي و من أهم الخطوات المنهجية في الدراسات السوسيولوجية ، و بالتالي وجب علينا كأي دراسة تحديد مجتمع بحث خاص بدراستنا و عليه يتمثل مجتمع البحث الخاص بدراستنا في العاملين بمديرية اتصالات الجزائر بولاية خنشلة التي تتميز بهيكل تنظيمي متكامل المتكون من 45 عامل ،الذين يتوزعون على مختلف المصالح الإدارية و التقنية الموضحة في الهيكل المرفق في الملحق (07).

و يعد الهيكل التنظيمي للمديرية العملية لاتصالات الجزائر إطار وظيفي يحدد مستويات اتخاذ القرار و توزيع المهام التقنية و الإدارية، و من خلال معاينتنا الميدانية يمكن وصف الهيكل التنظيمي وفق المستويات التالية:

- أولا السلطة الإدارية العليا أي المدير و الذي يقع في قمة الهرم و هو المسؤول على قوانين و قواعد المحلية الخاصة بالمؤسسة و أيضا التنسيق بين الأقسام الفرعية من أجل ضمان جودة الخدمات المقدمة في الولاية.

و يتفرع عن المديرية العملية أربعة أقسام رئيسية و متمثلة في :

- قسم الموارد البشرية الذي يتولى المهام المتعلقة بتسيير المسارات المهنية و الأجور و التكوين .
- القسم التقني و هو المكلف بصيانة الشبكات و الأنظمة المعلوماتية و البنية التحتية.
- القسم التجاري و هو المشرف على الوكالات التجارية و علاقات الزبائن و التسويق.
- قسم المالية و الوسائل و هو المسؤول عن التسيير المالي و توفير الدعم للمديرية.

و كل قسم من هذه الأقسام ينبثق عنه مجموعة من المصالح المتخصصة من أبرزها:

المصالح التقنية و هي التي تضم وحدات متخصصة في الأنظمة المعلوماتية و التدخل الميداني حيث من بين مهامه تولي ضمان تدفق الأنترنت و صيانة الكوابل .

- المصالح الإدارية و تضم مكاتب متخصصة في شؤون القانونية و المحاسبة و تسيير الأفراد.
- الوحدات الإدارية تتمثل في الوكالات التجارية الموزعة التي تعتبر حلقة وصل مع الزبائن.

- طريقة الاختيار: بما أن دراستنا تتمحور حول أثر الذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية أي أنها تتناول أثر الذكاء الاصطناعي التوليدي ، فإن مديرية اتصالات الجزائر تعتبر بيئة مناسبة لأنها تعتمد على التكنولوجيا و الرقمنة في تقديم خدماتها ، مما يجعل العمال أكثر احتكاكا بالأدوات التقنية. كما أن اختيار المؤسسة جاء بناءا على إمكانية الوصول إلى الميدان و توفر التسهيلات اللازمة لإجراء الدراسة الميدانية .

و بالتالي فإن عمال مديرية اتصالات الجزائر بولاية خنشلة تم اختيارهم باعتبارهم الفئة المعنية بدراسة أثر الذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية لدى العاملين داخل المؤسسة .

- عينة البحث :

تتمثل عينة الدراسة في جميع عمال مديرية اتصالات الجزائر بولاية خنشلة الذين يخضعون للتطبيقات والتقنيات التكنولوجية الحديثة الذين قمنا بإجراء عملية المسح الشامل عليهم ،و ذلك يعود لصغر حجم المجتمع حيث يصل ل 45 عامل و بالتالي يمكننا الوصول إلى جميع الأفراد دون أي عناء من تقنيين إداريين و مهندسين ، مما يجعل لنا النتائج أكثر دقة و شمولية، و إلغاء احتمالية وجود خطأ المعاينة الذي يحدث عند اختيار عينة جزئية من مجتمع صغير أي أننا في المقابل إن أردنا أن نختار عينة جزئية قد تضيع منا بعض آراء الموظفين و بالتالي احتمالية أن نجد نتائج غير مرضية ، لهذا نجد أن أسلوب المسح الشامل يضمن سماع صوت و رأي كل العمال دون استثناء ، لهذا فهو هو أفضل خيار.

3 - أدوات جمع البيانات:

بكون الأداة عنصر أساسي في منهجية البحث و تعددها، و بالتالي في موضوع دراستنا قمنا بالاعتماد على مجموعة أدوات تتمثل فيما يلي :

- الأدوات الثانوية :

أ – المقابلة :

هو لقاء مباشر يجمع بين الباحث العلمي وافراد العينة التي يراها مناسبة من وجهة نظره ,للحصول على معلومات تخص موضوع البحث العلمي, و يتم ذلك بصورة مباشرة دون وسيط , وتعد طريقة المقابلة من اكثر ادوات الدراسة صدقا. (مبتعث، 2021).

وبناء على مدى اهميتها في دراستنا, تم الاعتماد على نوعين من المقابلة بالشكل الاتي:

- المقابلة الحرة : حيث اعتمدت الدراسة على مقابلة اولية ضمن الدراسة الاستطلاعية مع موظفة في مصلحة الاتصال و رئيس ادارة الموارد البشرية بمديرية اتصالات الجزائر لولاية خنشلة من خلال طرح جملة من الاسئلة تمكننا من جمع قدر كاف من المعلومات حول موضوع الدراسة .
- المقابلة النصف الموجهة:

كما اعتمدت الدراسة على المقابلة النصف الموجهة كأداة ثانوية لجمع البيانات ,حيث تم اجراء مقابلات نصف موجهة مع عدد من رؤساء المصالح لمديرية اتصالات الجزائر من اجل التعرف على واقع التكنولوجيا وبالضبط الذكاء الاصطناعي التوليدي في بيئة العمل وتأثيره على الهوية المهنية وذلك من خلال اعداد دليل مقابلة يضم مجموعة (10)أسئلة مفتوحة كما هو موضح في الملحق رقم (03) مرتبطة بموضوع الدراسة وتشمل ست جوانب رئيسية (طبيعة المهام و الوظيفة داخل المؤسسة ، واقع استخدام التكنولوجيا الحديثة و الرقمنة ، المعرفة بالذكاء الاصطناعي التوليدي و تمثله ، أثر التكنولوجيا و الذكاء الاصطناعي على العامل و الهوية المهنية ، التحديات و الصعوبات و الاحتياجات ، الحلول و المقترحات المستقبلية) ، كما تتيح المجال للمبحوثين للتوسع في الاجابة و طرح آرائهم و تجاربهم بحرية المتعلقة باستخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي داخل بيئة العمل ، و الكشف عن تصوراتهم حول تأثير هذه التقنيات على مهامهم المهنية و أدوارهم الوظيفية ، و أسهمت هذه الأداة في الحصول على بيانات معمقة مكنت من فهم الظاهرة محل الدراسة بصورة شاملة و دقيقة.

الجدول رقم (01): يمثل تاريخ اجراء المقابلات مع زمنها

رقم المقابلة	المقابلات	تاريخ المقابلة	الساعة	مدة المقابلة	مكان المقابلة
01	رئيس مصلحة	2026/04/14	10:00	20 دقيقة	المكتب

	الموارد البشرية				
02	رئيس المصلحة التقنية	2026/04/15	14:20	15 دقيقة	المكتب
03	رئيس مصلحة الزبائن	2026/04/16	09:30	15 دقيقة	المكتب
04	تقني شبكات و اتصالات	2026/04/16	11:00	10 دقائق	المكتب
05	تقني اعلام آلي	2026/04/16	14:20	20 دقيقة	المكتب

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على المقابلة

- الأداة الرئيسية:

أ- الاستبيان :

باعتبار الاستبيان من أهم الأدوات المنهجية في البحوث العلمية بحيث يعرف بأنه هو الذي يستخدمه الباحثون عند دراستهم لظاهرة معينة أو لجمع معلومات تساعدهم في الحصول على نتائج هامة في أبحاثهم العلمية (مبتعث ل.) و الذي يعرف بأنه واحدة من أهم الأدوات كأداة رئيسية في الدراسة و الاعتماد عليه بدرجة أولى في الحصول على المعلومات من عينة البحث .

- تبرير اختيار الأداة : بما أننا اعتمدنا على أسلوب المسح الشامل على جميع العمال الذين يعملون في اطار الهيكل التنظيمي من غير حراس الأمن فإن الاستبيان هو الأداة المناسبة لجمع البيانات الكمية و الكيفية من جميع أفراد المجتمع في وقت قياسي .

كما يتيح الاستبيان للعمال التعبير عن آرائهم حول الذكاء الاصطناعي بحرية دون إحراج ، و أيضا يقوم بتسهيل تحويل الإجابات إلى بيانات إحصائية و جداول قابلة للتحليل و المقارنة.

- بناء و خطوات الأداة:

لقد تم إنجاز الاستبيان و هيكلته و بناءه وفق مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة – موافق – محايد – غير موافق – غير موافق بشدة)و ذلك باعتباره من أنسب المقاييس لتحقيق أهداف البحث ، كما اعتمدنا على حساب كل من المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لعبارات الاستبيان.

وقد تم تقسيم الاستبيان إلى ثلاث محاور كالتالي:

- المحور الأول :تضمن البيانات الشخصية للمبحوثين و يحتوي على ثلاث أسئلة تتمثل في الجنس ، الأقدمية المهنية ،المنصب.
- المحور الثاني : خاص بالذكاء الاصطناعي التوليدي و يتضمن 12 عبارة مقسمة على ثلاث أبعاد :

- عبارات مستوى التعرض و الاستخدام 04 عبارات .

- عبارات نوع الاستخدام 04 عبارات.

- عبارات الكفاءة التقنية 04 عبارات.

- المحور الثالث : محور خاص بالهوية المهنية و يتضمن 12 عبارة مقسمة على ثلاث أبعاد:

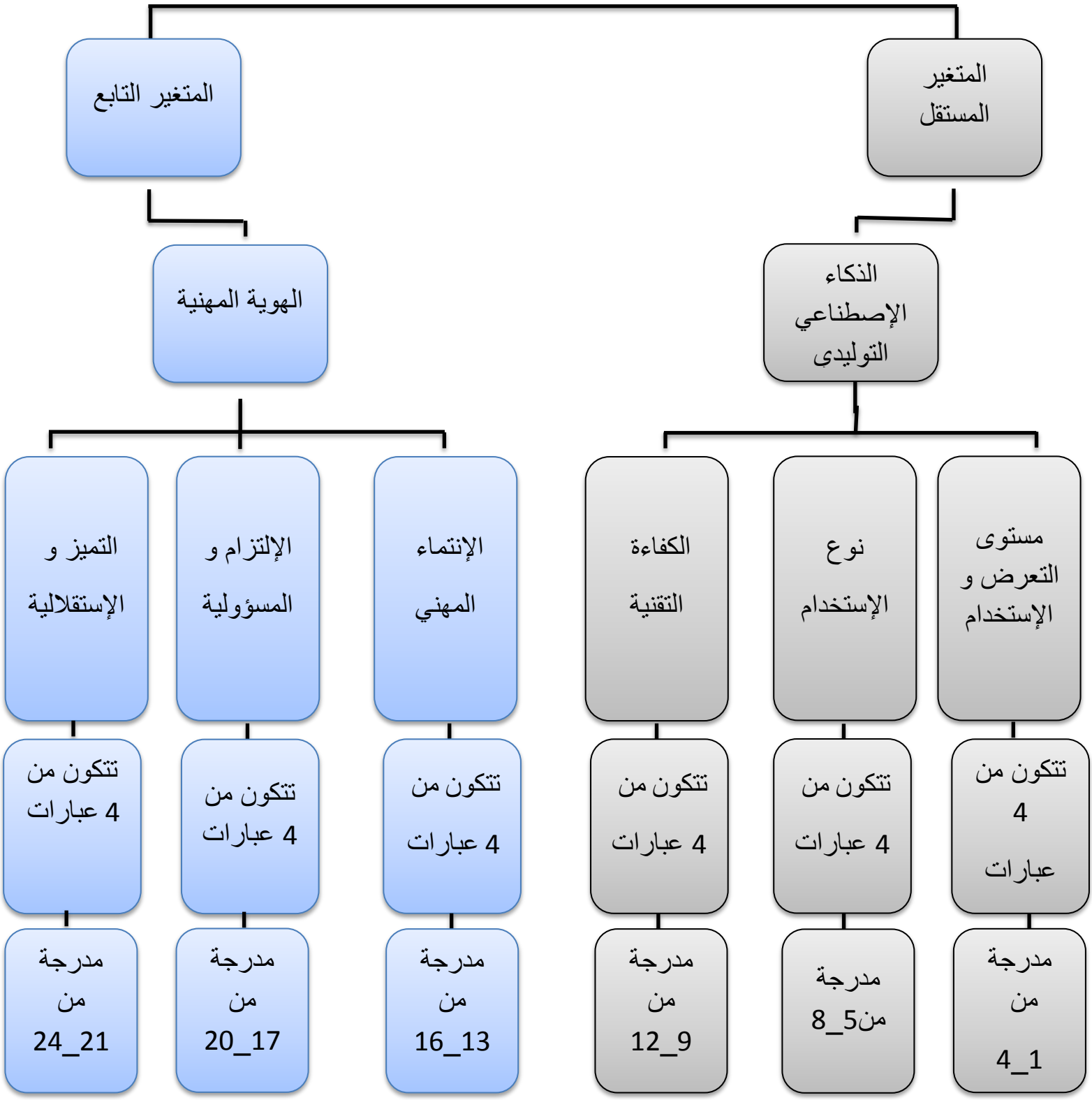
- عبارات الانتماء المهني 04 عبارات.

- عبارات الالتزام و المسؤولية الأخلاقية 04 عبارات.

- عبارات التميز و الاستقلالية المهنية 04 عبارات.

و بناءا على هذا التقسيم تمت صياغة محاور الاستبيان في صورتها النهائية كالتالي

الشكل رقم (02) :يوضح توزيع أبعاد و مؤشرات الإستبيان:



المصدر: من إعداد الطالبة.

و قد تم توزيع الاستبيان على مجموعة من المحكمين المختصين للتحقيق من صدقه الظاهري و مناسبة عباراته لأهداف الدراسة(انظر الملحق رقم06)كما أجريت اختبارات الثبات و الصدق الإحصائي باستخدام برنامج IBM SPSS Statistics للتأكد من صلاحية الأداة للاستخدام الميداني ، و بعد ذلك تم توزيع الاستبيان على أفراد العينة و استرجاعه و تحليل بياناته احصائيا لاختبار فرضيات الدراسة و الوصول للنتائج العلمية المطلوبة.

- صدق الاتساق الداخلي

من خطوات البحث العلمي قبل تطبيق أي أداة أولا من التحقق من صدق تلك الأداة و بذلك لقد تم التحقق و التأكد من صدق الأداة (الاستبيان) و من أجل التحقق من صدق الاتساق الداخلي تم التأكد منه من خلال حساب معامل الارتباط بين كل عبارة و المحور الكلي الذي تنتمي إليه و ذلك عبر برنامج SPSS ، و أظهرت لنا النتائج أن جميع العبارات دالة إحصائيا عند مستوى معنوية (0.05)،مما يؤكد تماسك الأداة و إمكانية تطبيقها على الدراسة المراد إجراءها .

ثبات الاستمارة : قبل الشروع في تطبيق أداة الاستبيان أيضا يجب قياس الثبات فيها و بالتالي لقد تم التحقق من ثبات الاستبيان بتطبيقه على عينة تجريبية على 5 عمال ضمن عينة الدراسة الأصلية قبل توزيعه النهائي. و باستخدام برنامج SPSS تم حساب معامل ألفا كرونباخ بحيث جاءت قيمته ضمن الحدود المقبولة إحصائيا و هو ما يعكس تمتع الاستبيان بدرجة مناسبة من الثبات و الاعتمادية .و من خلال هذه النتائج تم الاعتماد على هذا الاستبيان في صورته النهائية و توزيعه على أفراد العينة الأساسية للدراسة .

و لعدم خلو أي دراسة من مواجهة بعض الصعوبات و العراقيل خاصة التي يتم القيام بها في الميدان داخل المؤسسات المهنية و التنظيمية حيث تتطلب عملية جمع البيانات و التواصل مع المبحوثين جهدا اضافيا لضمان الحصول على المعلومات اللازمة للدراسة، و من أبرز الصعوبات التي واجهتنا ما يلي :

- الصعوبات الميدانية:

من بين الصعوبات التي واجهتنا في الدراسة الميدانية تتمثل في النقاط التالية:

- واجهنا صعوبة في الحصول على رخصة الدخول للمؤسسة من طرف مدير المديرية للقيام بالدراسة.
- طبيعة عمل بعض الموظفين التي تتميز بالضغط و تطلب السرعة مما جعل بعضهم يؤجل ملء الاستمارة لعدة أيام.
- صعوبة في مقابلة بعض العمال نظرا لالتزاماتهم المهنية المستمرة .
- مواجهة بعض المخاوف و الارتباكات من طرف العمال عند سؤالهم عن الذكاء الاصطناعي ، مما تتطلب منا شرحا بأن الدراسة علمية و لا علاقة لها بتقييم الأداء الوظيفي .
- تشتت المكاتب ووجود بعض العمال في مهام خارجية ، مما استدعى التنقل و الانتظار لتوزيع و جمع الاستمارات .

04- أساليب و تقنيات تحليل البيانات:

لمعالجة البيانات التي قمنا بجمعها ميدانيا ، تم الاعتماد على الاسلوبين الكمي والكيفي في تحليل البيانات من اجل الوصول الى فهم اكثر شمولا ووضوحا ودقة لموضوع اثر الذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية لدى العاملين في بيئة العمل

الاسلوب الكمي الاحصائي :

تم توظيف الاسلوب الكمي في تحليل البيانات التي جمعت بواسطة الاستبيان باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS التي تعتبر من أشهر البرامج الحاسوبية التي صممت خصيصا من أجل مساعدة الباحثين في عملية معالجة البيانات التي يتم جمعها من الاستبيانات و تحويلها من مجرد اجابات ورقية إلى نتائج رقمية و جداول دقيقة لإحتواءها على أساليب إحصائية فعالة ،و بالتالي قمنا بتوظيف مجموعة من هذه الأساليب الإحصائية التي كانت عنصر فعال في دراستنا حيث شملت ما يلي:

_التكرارات و النسب المئوية من أجل وصف الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة و هي الجنس و السن و الأقدمية المهنية، و توزيع الإجابات على كل عبارة.

_المتوسط الحسابي و ذلك من أجل تحديد مدى موافقة و معارضة العمال على عبارات أثر الذكاء الاصطناعي التوليدي.

_الانحراف المعياري من أجل قياس مدى تشتت أو ترابط إجابات العمال حول محاور الهوية المهنية.

_معامل آلفا كرونباخ للتأكد من ثبات الأداة.

_اختبار الارتباط Pearson من أجل التحقق من صدق الاتساق الداخلي للأداة.

_الاعتماد على اسلوب قياس الاتجاهات باستخدام مقياس likert scale وقد استخدم هذا الاسلوب في قياس اسلوب العاملين نحو تأثير الذكاء الاصطناعي التوليدي على هويته المهنية

جدول رقم (02): يمثل ثبات الاستمارة باستخدام معامل ألفا كرونباخ.

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,909	24

المصدر من اعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS V21

أظهرت نتائج تحليل الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ أن قيمة الثبات بلغت (0.909) لأداة الدراسة المكونة من 24 عبارة، وهي قيمة مرتفعة جداً، مما يدل على أن الاستمارة تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي والثبات الإحصائي. وتشير هذه النتيجة إلى أن فقرات الاستبيان مترابطة بشكل قوي وتقيس نفس المفهوم بدرجة موثوقة، وهو ما يعزز من مصداقية الأداة وصلاحيتها لجمع البيانات الميدانية بدقة. وعليه، يمكن الاعتماد على هذه الاستمارة في تحليل متغيرات الدراسة واستخلاص نتائج علمية دقيقة، كما يعكس ذلك جودة تصميم الأداة وكفاءتها في قياس أبعاد الدراسة المختلفة

جدول رقم (03) يمثل معاملات الارتباط لصدق الاتساق الداخلي.

Corrélations				
		الذكاء الاصطناعي التوليدي	الهوية المهنية	المحور الكلي للدراسة
الذكاء الاصطناعي التوليدي	Corrélation de Pearson	1	,423	,930*
	Sig. (bilatérale)		,478	,022
	N	5	5	5
الهوية المهنية	Corrélation de Pearson	,423	1	,367
	Sig. (bilatérale)	,478		,544
	N	5	5	5
المحور الكلي للدراسة	Corrélation de Pearson	,930*	,367	1
	Sig. (bilatérale)	,022	,544	
	N	5	5	5

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS V21

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

أظهرت نتائج تحليل صدق الاتساق الداخلي والبنائي وجود علاقة ارتباط موجبة بين محوري الدراسة والأداة الكلية، حيث سجل محور الذكاء الاصطناعي التوليدي معامل ارتباط قوي جداً مع المحور الكلي بلغ (0.930) عند مستوى دلالة (0.05)، مما يدل على مساهمة هذا المحور بشكل كبير في قياس الظاهرة المدروسة ويؤكد تمتعه بدرجة عالية من الصدق البنائي. كما سجل محور الهوية المهنية ارتباطاً موجباً مع المحور الكلي بلغ (0.367)، إلا أن هذا الارتباط لم يصل إلى مستوى الدلالة الإحصائية، وهو ما قد يعود إلى صغر حجم العينة التجريبية. كذلك أظهرت النتائج وجود ارتباط متوسط بين الذكاء الاصطناعي التوليدي والهوية المهنية بلغ (0.423)، مما يشير إلى وجود علاقة بين المتغيرين. وبصفة عامة، تؤكد هذه النتائج أن أداة الدراسة تتمتع بصدق داخلي وبنائي مقبول، خاصة

في بعدها المرتبط بالذكاء الاصطناعي التوليدي، مما يسمح بالاعتماد عليها في الدراسة الميدانية مع مراعاة محدودية حجم العينة الاستطلاعية

-أسلوب قياس الاتجاهات :اعتمدت الدراسة على اسلوب قياس الاتجاهات باستخدام مقياس likert scale الخماسي الذي يعتبر اكثر المقاييس استخداما في البحوث الاجتماعية والنفسية لقياس اتجاهات و أراء المبحوثين اتجاه عبارات الاستبيان ويتيح هذا المقياس تحديد درجة موافقة افراد العينة على كل عبارة من عبارات الدراسة وقد تم توزيع درجات المقياس على النحو التالي :

جدول رقم(04) يمثل :مقياس ليكرت الخماسي وفق الاوزان

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
05	04	03	02	01

المصدر:عبد الرحمان خالد الفرا تحليل بيانات الاستبيان باستخدام البرنامج الاحصائي spss

وبناء على ذلك تم تحديد مستويات التقدير كما يلي :

جدول رقم(05) : يمثل مستوى القياس لمقياس ليكرت.

مستوى التقدير	المتوسط المرجح
غير موافق بشدة	من 1 إلى 1.79
غير موافق	من 1.80 إلى 2.59
محايد	2.60 إلى 3.39
موافق	من 3.40 إلى 4.19
موافق بشدة	من 4.20 إلى 5

المصدر: وليد عبد الرحمان الفرا: تحليل بيانات الاستبيان باستخدام البرنامج إحصائي SPSS

- الاسلوب الكيفي:

تم الاعتماد على الاسلوب الكيفي في تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال المقابلات نصف موجهة وقد استخدم اسلوب التحليل الموضوعاتي الذي يقوم على تفريغ المقابلات وترميزها

وتصنيفها في محاور وموضوعات رئيسية وفرعية ثم تفسير المضامين المتكررة وربطها بالاطار النظري للدراسة وقد ساعد هذا الاسلوب في الكشف عن التصورات والتجارب الواقعية للموظفين المتعلقة بالذكاء الاصطناعي التوليدي والهوية المهنية حيث اضافة عمقا تفسيريا على النتائج الكمية .

الفصل الثالث: النتائج

النتائج (Résultats)

1- عرض الجداول و الأشكال الإحصائية و الرسوم التوضيحية:

- عرض نتائج المقابلات نصف الموجهة

الجدول رقم (06) :يمثل بيانات و نتائج المقابلة نصف موجهة

المحور	التكرار	النسبة المئوية	النتائج العامة
طبيعة العمل داخل المؤسسة	5	100%	تتوزع المهام بين التسيير الإداري ، الخدمات ، و الأعمال التقنية
استخدام التكنولوجيا الحديثة	5	100%	تعتمد المؤسسة بشكل واسع على الأنظمة الرقمية و التقنيات الحديثة في أداء العمل
المعرفة بالذكاء الاصطناعي التوليدي	5	100%	أظهر المبحوثون معرفة جيدة بالذكاء الاصطناعي و إمكاناته في تحسين العمل
أثر الذكاء الاصطناعي على الهوية	5	100%	فرض اكتساب مهارات رقمية جديدة و أسهم في إعادة تشكيل الهوية المهنية للعاملين
التحديات المرتبطة بالتحول الرقمي	4	80%	تتمثل في مقاومة التغيير ، و ضعف التكوين التقني ، و الخوف من فقدان بعض الأدوار المهنية
متطلبات التكيف مع التحولات التكنولوجية	5	100%	ضرورة التكوين المستمر و تطوير المهارات الرقمية و مواكبة المستجدات التقنية

-عرض نتائج الاستبيان

جدول رقم (07): يمثل البيانات الشخصية.

Statistiques					
		الجنس	السن	الاقدمية المهنية	المنصب
N	Valide	45	45	45	45
	Manquante	0	0	0	0

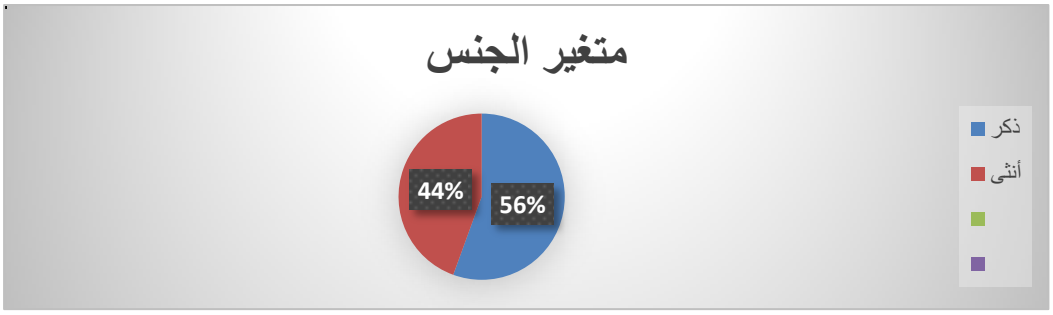
المصدر من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS V21

الجدول رقم (08) يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

الجنس			
		التكرارات	النسبة المئوية
Valide	ذكر	25	55.6
	أنثى	20	44.4
	Total	45	100,0

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS V 21

الشكل رقم(03): دائرة نسبية تمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS V 21

فيما يتعلق بمتغير النوع، يتبين أن توزيع أفراد العينة حسب الجنس أن الذكور يمثلون النسبة الأكبر بـ55.6% من إجمالي أفراد الدراسة، في حين بلغت نسبة الإناث 44.4%، ما يدل على تقارب نسبي بين الجنسين مع استمرار تفوق الذكور من حيث التمثيل داخل العينة.

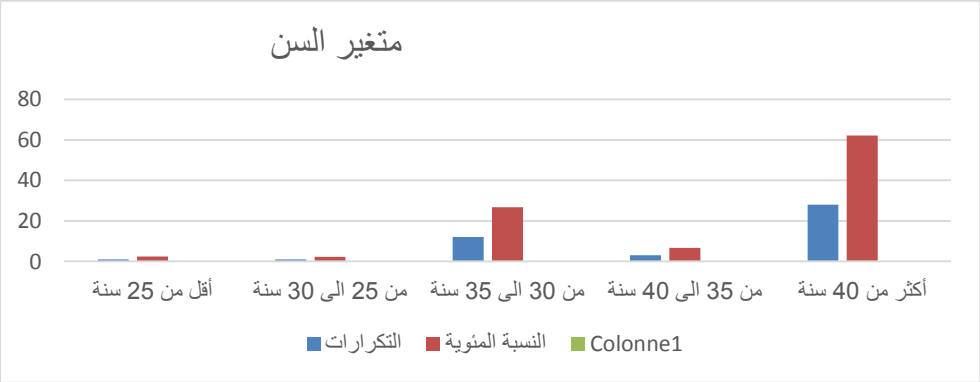
جدول رقم(09): يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن.

السن			
		التكرارات	النسبة المئوية
Valide	أقل من 25 سنة	1	2,2
	من 25 الى 30 سنة	1	2,2

	من 30 الى 35 سنة	12	26,7
	من 35 الى 40 سنة	3	6,7
	أكثر من 40 سنة	28	62,2
	Total	45	100,0

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS V21

- الشكل رقم(04): أعمدة بيانية تمثل توزيع أفراد حسب السن.



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS V21

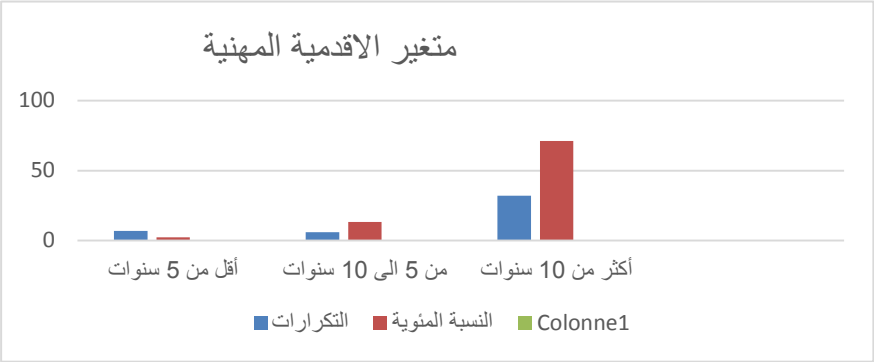
يبين توزيع أفراد العينة حسب السن أن الفئة الأكثر تمثيلًا هي فئة أكثر من 40 سنة بنسبة 62.2%، تليها فئة من 30 إلى 35 سنة بنسبة 26.7%، ثم فئة من 35 إلى 40 سنة بنسبة 6.7%، بينما سجلت الفئتان أقل من 25 سنة ومن 25 إلى 30 سنة أدنى نسبة بـ2.2% لكل منهما.

الجدول رقم(10): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية المهنية

الاقدمية المهنية			
		التكرارات	النسبة المئوية
Valide	أقل من 05 سنوات	7	15,6
	من 5 الى 10 سنوات	6	13,3
	أكبر من 10 سنوات	32	71,1
	Total	45	100,0

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامجSPSS V21

الشكل رقم(05): أعمدة بيانية تمثل توزيع أفراد حسب الأقدمية المهنية.



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS V21

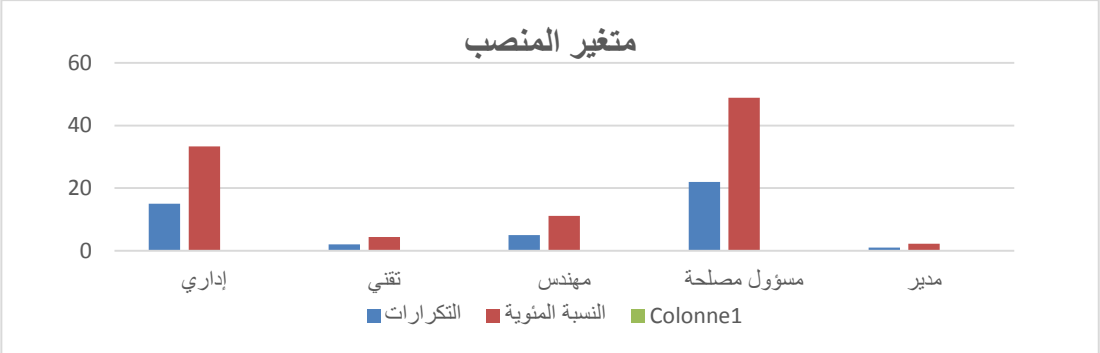
يبين توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية المهنية أن غالبية المبحوثين يمتلكون خبرة مهنية تفوق 10 سنوات بنسبة 71.1%، بينما بلغت نسبة من لديهم أقل من 5 سنوات خبرة 15.6%، في حين سجلت فئة من 5 إلى 10 سنوات نسبة 13.3%.

الجدول رقم (11): يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير المنصب.

المنصب			
		التكرارات	النسبة المئوية
Valide	إداري	15	33,3
	تقني	2	4,4
	مهندس	5	11,1
	مسؤول مصلحة	22	48,9
	مدير	1	2,2
	Total	45	100,0

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS V21.

الشكل رقم (06): أعمدة بيانية تمثل توزيع أفراد العينة حسب المنصب



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على برنامج SPSS V21

يبين توزيع أفراد العينة حسب المنصب أن فئة مسؤولي المصالح تمثل النسبة الأكبر بـ48.9%، تليها الفئة الإدارية بنسبة 33.3%، ثم المهندسون بنسبة 11.1%، بينما سجلت المناصب التقنية 4.4%، والمديرون 2.2%.

- **عبارات الاستبيان**

- تحليل عبارات المحور الأول المتمثل في الذكاء الاصطناعي التوليدي:

الجدول رقم (12): المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات بعد مستوى التعرض و الاستخدام للذكاء الاصطناعي التوليدي.

رمز العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المجموع	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب	التقدير
	النسبة مئوية	النسبة مئوية	النسبة مئوية	النسبة مئوية	النسبة مئوية	100				
A1	03	14	14	13	01	45	0.982	3.11	02	محايد
	6.7	31.1	31.1	28.9	2.2	100				
A2	00	15	18	12	00	45	0.780	3.07	03	محايد
	00	26.7	40	28.9	00	100				
A3	00	15	17	12	00	45	0.796	3.04	04	محايد
	00	33.3	37.8	28.9	00	100				
A4	07	30	05	03	00	45	0.733	3.91	01	موافق

				100	00	6.7	11.1	66.7	15.6	
	محايد	3.28	0.823	بعد مستوى التعرض و الاستخدام						

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS V21.

يُظهر الجدول نتائج تقييم أفراد العينة لعبارات بعد مستوى التعرض والاستخدام للذكاء الاصطناعي التوليدي، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للبعد **(3.28)**بانحراف معياري قدره **(0.823)**،

جاءت العبارة " أعتمد على الدعم التقني الذي توفره المديرية لتطوير أدائي المهني في المرتبة الاولى بمتوسط حسابي (3.91) و انحراف معياري (0.733) و بتقدير محايد ثم العبارة أستخدم أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي بشكل متكرر خلال مهامي الأسبوعية في المرتبة الثانية بمتوسط (3.11)وانحراف معياري (0.982)وبتقدير محايد ،ثم تليهم العبارتين اعتمد بدرجة كبيرة على تقنيات الذكاء الاصطناعي التوليدي لإنجاز اعمالي الوظيفية الاساسية بمتوسط (3.07)وانحراف معياري (0.780)بتقدير محايد، ثم العبارة تحرص المديرية على توفير الوسائل التقنية اللازمة لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي بمتوسط (3.04)وانحراف معياري(0.796)وبتقدير محايد

بصفة عامة مستوى التعرض والاستخدام للذكاء الاصطناعي التوليدي داخل المؤسسة متوسط ويميل إلى الحياد، حيث يظهر وجود دعم تقني معتبر، إلا أن الاستخدام الفعلي والاعتماد اليومي على هذه التقنيات لا يزال محدودًا، مما يشير إلى الحاجة لتعزيز التكوين، ونشر ثقافة الاستخدام، وتحفيز الموظفين على دمج هذه الأدوات في مهامهم المهنية

الجدول رقم(13): المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات البعد نوع الاستخدام للذكاء الاصطناعي التوليدي

رمز العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المجموع	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب	التقدير
	النسبة مئوية	النسبة مئوية	النسبة مئوية	النسبة مئوية	النسبة مئوية	100				
B1	04	10	23	06	02	45	0.936	3.18	03	محايد

	8.9	22.2	51.1	13.3	4.4	100				
B2	02	15	15	10	03	45	1.009	3.07	04	محايد
	4.4	33.3	33.3	22.2	6.7	100				
B3	04	17	12	11	01	45	1.00	3.27	01	محايد
	8.9	37.8	26.7	24.4	2.2	100				
B4	04	17	13	08	03	45	1.069	3.24	02	محايد
	8.9	37.8	28.9	17.8	6.7	100				
بعد نوع الاستخدام							1.006	3.19	محايد	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS

- يبين الجدول أن المتوسط الحسابي الكلي لبعد نوع الاستخدام بلغ (3.19)بانحراف معياري (1.006)، وهو ما يشير إلى مستوى محايد، مما يعكس أن استخدام الموظفين للذكاء الاصطناعي التوليدي من حيث طبيعته وتنوعه لا يزال في حدود متوسطة، دون وصوله إلى مستوى الاستخدام المكثف أو المتخصص.

جاءت العبارة يساعدني الذكاء الاصطناعي في توليد أفكار إبداعية وحلول لمشكلات العمل في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي **(3.27)**وانحراف معياري **(1.00)**، وبتقدير *محايد*.

ثم تليها أستخدم مقترحات الذكاء الاصطناعي كأداة استثمارية تدعم قراراتي المهنية في المرتبة الثانية بمتوسط **(3.24)**وانحراف معياري **(1.069)**،وبتقدير *محايد* .

ثم تليها عبارتي أستعين بالذكاء الاصطناعي في تحرير التقارير والمراسلات الإدارية الرسمية احتلت المرتبة الثالثة بمتوسط **(3.18)**وانحراف معياري **(0.936)**، وبتقدير *محايد*، و عبارة أعتمد على أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي في تحليل البيانات المعقدة أو تلخيص المحتويات جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط **(3.07)**وانحراف معياري **(1.009)**، وبتقدير *محايد*.

بصفة عامة نوع استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي داخل المؤسسة يتسم بالتنوع المحدود والمستوى المتوسط، حيث يتركز الاستخدام أكثر في الجوانب الإبداعية واتخاذ القرار، بينما يبقى ضعيفًا نسبيًا في التحليل المتقدم ومعالجة البيانات، وهو ما يعكس حاجة المؤسسة إلى تعزيز التكوين وتوسيع مجالات الاستخدام العملي لهذه التقنيات.

ج - بعد الكفاءة التقنية

الجدول رقم (14): المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات بعد الكفاءة التقنية للذكاء الاصطناعي التوليدي

رمز العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المجموع	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب	التقدير
	النسبة مئوية	النسبة مئوية	النسبة مئوية	النسبة مئوية	النسبة مئوية	100				
C1	06	23	11	05	00	45	0.853	3.67	04	موافق
	13.3	51.1	24.4	11.1	00	100				
C2	07	25	06	07	00	45	0.920	3.71	03	موافق
	15.6	55.6	13.3	15.6	00	100				
C3	02	32	09	02	00	45	0.609	3.76	02	موافق
	4.4	71.1	20	4.4	00	100				
C4	02	35	07	01	00	45	0.520	3.84	01	موافق
	4.8	77.8	15.6	2.2	00	100				
بعد الكفاءة التقنية							0.726	3.75	موافق	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS

يبين الجدول أن المتوسط الحسابي الكلي لبعد الكفاءة التقنية بلغ (3.75)بانحراف معياري (0.726)، وهو ما يشير إلى مستوى موافق، مما يعكس أن أفراد العينة يمتلكون مستوى جيدًا من المهارات التقنية المرتبطة باستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي.

جاءت عبارة لدي القدرة على حل أو تجاوز المشكلات التقنية البسيطة التي تواجهني في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.84)وانحراف معياري (0.520)وبتقدير *موافق* و77.8% نسبة الموافقة

ثم تليها أجيد صياغة أوامر دقيقة للحصول على أفضل النتائج من الآلة في المرتبة الثانية بمتوسط (3.76)وانحراف معياري (0.609)وبتقدير *موافق*.و بعدها عبارة أمتلك مرونة وسرعة في تعلم التعامل مع أي أدوات توليد جديدة تظهر في المرتبة الثالثة بمتوسط (3.71)وانحراف معياري (0.920)وبتقدير *موافق*.

و في الاخير تأتي عبارة أستطيع استخدام الأدوات التوليدية بمهارة ودون حاجة لمساعدة الآخرين في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.67)وانحراف معياري (0.853)وبتقدير *موافق*.

بصفة عامة يمكن القول أن الكفاءة التقنية لدى أفراد العينة مرتفعة نسبيًا، حيث يمتلك الموظفون مهارات جيدة في استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي، خاصة في حل المشكلات التقنية وصياغة الأوامر، وهو ما يعزز من فعالية توظيف هذه التقنيات في العمل.

2-2 تحليل عبارات المحور الثاني المتمثل في الهوية المهنية:

الجدول رقم(15): المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات بعد الانتماء المهني للهوية المهنية.

رمز العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المجموع	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب	التقدير
	النسبة مئوية	النسبة مئوية	النسبة مئوية	النسبة مئوية	النسبة مئوية	100				
E1	17	25	03	00	00	00	0.596	4.31	02	موافق
	37.8	55.6	6.7	00	00	100				
E2	15	25	05	00	00	45	0.636	4.22	03	موافق
	33.3	55.6	11.1	00	00	100				
E3	12	27	06	00	00	45	0.625	4.13	04	موافق
	26.7	60	13.3	00	00	100				
E4	19	22	04	00	00	45	0.640	4.33	01	موافق
	42.2	48.9	8.9	00	00	100				
بعد الانتماء المهني							0.624	4.25	موافق	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS

- يُظهر تحليل نتائج بعد الانتماء المهني مستوى مرتفعًا وواضحًا لدى أفراد العينة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (4.25)بانحراف معياري (0.624)وبتقدير *موافق*، وهو ما يعكس قوة ارتباط

الموظفين بمهنهم ومؤسستهم، ويؤكد أن الهوية المهنية لديهم تتسم بدرجة عالية من التماسك والاستقرار

جاءت العبارة "أهتم بالصورة المهنية المتميزة التي يراني بها زملائي والمجتمع "في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.33)، تليها العبارة "أشعر بالفخر والاعتزاز لكوني أنتمي إلى هذه المهنة والوظيفة " بمتوسط (4.31)،

أما العبارة "أعتبر عملي المهني جزءًا أساسيًا لا يتجزأ من هويتي وشخصيتي الخاصة "فقد سجلت متوسطًا قدره (4.22)، في حين جاءت العبارة "أشعر بارتباط وجداني وعاطفي قوي اتجاه مديرية اتصالات الجزائر "في المرتبة الأخيرة نسبيًا بمتوسط 4.13)

انطلاقًا من هذه النتائج، يمكن القول إن الموظفين يتمتعون بدرجة عالية من الانتماء المهني، حيث تتجلى الهوية المهنية لديهم في الشعور بالفخر، والاندماج مع العمل، والحرص على الصورة المهنية. وهذا يعكس بيئة تنظيمية داعمة نسبيًا تعزز ارتباط الأفراد بمهنهم. وبالربط مع المحور الأول، يمكن استنتاج أن قوة الانتماء المهني قد تسهم في تسهيل تقبل التقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي التوليدي، غير أن تأثير هذه التقنيات على الهوية المهنية يظل مرتبطًا بمدى إدماجها الفعلي في العمل، وليس فقط بوجود استعداد نفسي أو مهاري لدى الموظفين.

الجدول رقم(16):المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات بعد الالتزام و المسؤولية الأخلاقية للهوية المهنية

رمز العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المجموع	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب	التقدير
	النسبة مئوية	النسبة مئوية	النسبة مئوية	النسبة مئوية	النسبة مئوية	100				
F1	16	27	02	00	00	00	0.557	4.31	01	موافق
	35.6	60	4.4	00	00	100				
F2	10	25	09	01	00	45	0.723	3.98	03	موافق
	22.2	55.6	20	2.2	00	100				
F3	09	30	05	01	00	45	0.638	4.04	04	موافق

	20	66.7	11.1	2.2	00	100				
F4	11	32	02	00	00	45	0.505	4.20	02	موافق
	24.4	71.1	4.4	00	00	100				
بعد الالتزام و المسؤولية الاخلاقية							0.606	4.13	موافق	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS

يُظهر تحليل نتائج بعد الالتزام والمسؤولية الأخلاقية مستوى مرتفعًا لدى أفراد العينة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (4.13)بانحراف معياري (0.606)وبتقدير *موافق*، وهو ما يعكس تمتع الموظفين بدرجة عالية من الانضباط المهني والوعي الأخلاقي في أداء مهامهم، حتى في ظل استخدام تقنيات حديثة كالذكاء الاصطناعي التوليدي.

جاءت العبارة "ألتزم تمامًا بإنجاز مهامي في الوقت المحدد وبأعلى المعايير "في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.31)، تليها العبارة "أحافظ على مستوى أدائي المهني العالي والمنضبط في مختلف الظروف " بمتوسط (4.20).

أما العبارة "أشعر بمسؤولية شخصية كاملة عن نتائج عملي حتى لو استعنت بالآلة "فقد سجلت متوسطًا قدره (4.04)،في حين جاءت العبارة "أحرص على احترام أخلاقيات المهنة عند استعانتي بالذكاء الاصطناعي "في المرتبة الأخيرة نسبيًا بمتوسط (3.98)، إلا أنها تظل ضمن مستوى مرتفع.

انطلاقًا من هذه النتائج، يمكن القول إن الهوية المهنية للموظفين تتسم بقدر كبير من الالتزام والانضباط والمسؤولية الأخلاقية، وهو ما يعزز الثقة في أدائهم المهني حتى في سياق التحول الرقمي. وبالربط مع الذكاء الاصطناعي التوليدي، يتضح أن استخدام هذه التقنيات لم يُضعف الإحساس بالمسؤولية أو الالتزام، بل ظل الموظف محور العملية المهنية، وهو ما يدل على أن الذكاء الاصطناعي يُستخدم كأداة مساعدة دون أن يؤثر سلبًا على القيم الأخلاقية أو المهنية.

الجدول رقم(17): المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات بعد التميز و الاستقلالية المهنية للهوية المهنية.

رمز العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق	المجموع	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب	التقدير

	النسبة مئوية	النسبة مئوية	النسبة مئوية	النسبة مئوية	بشدة	100			
G1	12	28	05	00	00	45	0.601	4.16	01	موافق
	26.7	62.2	11.1	00	00	100				
G2	09	31	04	01	00	45	0.618	4.07	03	موافق
	20	68.9	8.9	2.2	00	100				
G3	06	28	11	00	00	45	0.611	3.89	04	موافق
	13.3	62.2	24.4	00	00	100				
G4	10	30	05	00	00	45	0.573	4.11	02	موافق
	22.2	66.7	11.1	00	00	100				
بعد الالتزام و المسؤولية الاخلاقية							0.601	4.057	موافق	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS

يُظهر الجدول نتائج بعد التميز والاستقلالية المهنية مستوى مرتفعًا لدى أفراد العينة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (4.057)بانحراف معياري (0.601)وبتقدير *موافق*، وهو ما يعكس سعي الموظفين إلى تحقيق التميز في أدائهم المهني مع الحفاظ على استقلاليتهم في إنجاز المهام، حتى في ظل استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي.

جاءت العبارة "أحرص على إضافة لمستي البشرية الخاصة التي تميزني عن مخرجات الآلة "في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.16)، تليها العبارة "أطمح لنيل التقدير والاعتراف بناءً على بصمتي الخاصة الفريدة في العمل "بمتوسط (4.11).

أما العبارة "أسعى باستمرار لتطوير خبراتي الذاتية لتحقيق التميز المهني "فقد سجلت متوسطًا قدره (4.07)، في حين جاءت العبارة "أمتلك القدرة على نقد أو تعديل مخرجات الآلة بناءً على خبرتي الشخصية "في المرتبة الأخيرة نسبيًا بمتوسط (3.89)، إلا أنها تظل ضمن مستوى *موافق*.

انطلاقًا من هذه النتائج، يمكن القول إن الموظفين يتمتعون بدرجة جيدة من الاستقلالية المهنية والوعي بالتميز الفردي، حيث يسعون إلى إبراز بصمتهم الخاصة وعدم الذوبان في مخرجات التكنولوجيا. وبالربط مع موضوع الدراسة، يتضح أن الذكاء الاصطناعي التوليدي لم يُلغِ دور الإنسان، بل دفعه إلى التأكيد على قيمته المضافة من خلال الإبداع، التقييم، والتطوير المستمر، وهو ما يعزز من بناء هوية مهنية قائمة على التميز والتفرد بدل الاعتماد الكلي على الآلة.

5- عرض النتائج الاحصائية الرئيسية:

من أجل اختبار فرضيات الدراسة احصائيا تم صياغة فرضيتين أساسيتين لكل أثر يراد التحقق منه ، و هما الفرضية الصفرية و الفرضية البديلة ،بحيث تعد الفرضية الصفرية (H0)فرضية العدم و تنص على عدم وجود أثر ذي دلالة احصائية بين متغيرات الدراسة ، أما بالنسبة للفرضية البديلة (H1) فتنص على وجود أثر ذي دلالة احصائية بين متغيرات الدراسة و يتم قبول أو رفض الفرضية الصفرية بالاعتماد على مستوى الدلالة الاحصائية(0.05)، بحيث إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية (Sig)أقل من أو تساوي (0.05) ترفض الفرضية الصفرية و تقبل الفرضية البديلة أما اذا كان العكس و كانت أكبر من (0.05) فترفض الفرضية البديلة و تقبل الفرضية الصفرية

الفرضية الرئيسية:

يؤثر الذكاء الاصطناعي التوليدي إيجابيا على الهوية المهنية لدى العاملين بمديرية اتصالات الجزائر لولاية خنشلة.

من أجل اختبار هذه الفرضية يعاد صياغتها الى الفرضية الصفرية H0و الفرضية البديلة H1

H0 : لا يؤثر الذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية لدى العاملين بمديرية اتصالات الجزائر لولاية خنشلة بمستوى دلالة (0.05).

H1: يؤثر الذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية لدى العاملين بمديرية اتصالات الجزائر لولاية خنشلة بمستوى دلالة(0.05).

جدول رقم(18):ملخص نموذج الانحدار لاختبار الفرضية الرئيسية "أثر الذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية.

Récapitulatif des modèles[b]

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,356[a]	,127	,107	,503

ANOVA[a]

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	1,580	1	1,580	6,251	,016[b]
	Résidu	10,870	43	,253		
	Total	12,450	44			

a. Variable dépendante : المحور الأول: الذكاء الاصطناعي التوليدي

b. Valeurs prédites : (constantes), المحور الثاني: الهوية المهنية

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS V21

من خلال الجدول تشير نتائج اختبار الفرضية الرئيسية إلى ما يلي:

- معامل الارتباط(R) بلغت قيمته (0.356) و هي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)
- معامل التحديد(R2) بلغت قيمته (0.127).
- الدلالة الإحصائية(Sig) سجلت قيمة(0.016).

نتائج الفرضية الفرعية الأولى:

يؤثر مستوى التعرض و الاستخدام للذكاء الاصطناعي التوليدي بالإيجاب على الهوية المهنية لدى العاملين بمديرية اتصالات الجزائر لولاية خنشلة .

من اجل اختبار هذه الفرضية وجب اعادة صياغتها بشكل الفرضية الصفرية (H0) و الفرضية الصفرية البديلة(H1)

H0: لا يؤثر مستوى التعرض و الاستخدام للذكاء الاصطناعي التوليدي بالإيجاب على الهوية المهنية لدى العاملين بالمؤسسات الحديثة بمستوى دلالة (0.05)

H1: يؤثر مستوى التعرض و الاستخدام للذكاء الاصطناعي التوليدي بالإيجاب على الهوية المهنية لدى العاملين بالمؤسسات الحديثة بمستوى دلالة (0.05).

الجدول رقم (19): ملخص نموذج الانحدار لاختبار الفرضية الفرعية الأولى "أثر بعد مستوى التعرض و الاستخدام على الهوية المهنية

Récapitulatif des modèles[b]				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,146[a]	,021	-,001	,662
a. Valeurs prédites : (constantes), المحور الثاني: الهوية المهنية				
b. Variable dépendante : بعد مستوى التعرض و الاستخدام				

الجدول رقم (20): نتائج تحليل التباين (ANOVA) لاختبار الفرضية الفرعية الأولى.

ANOVA[a]						
Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	,411	1	,411	,937	,338[b]
	Résidu	18,834	43	,438		
	Total	19,244	44			

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS V21

a. Variable dépendante : بعد مستوى التعرض و الاستخدام
b. Valeurs prédites : (constantes), المحور الثاني: الهوية المهنية

جدول رقم (21): معاملات الانحدار لاختبار الفرضية الفرعية الأولى.

Coefficients[a]						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	2,648	,897		2,953	,005
	المحور الثاني:	,204	,211	,146	,968	,338

	الهوية المهنية					
a. Variable dépendante : بعد مستوى التعرض و الاستخدام						

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS V21

- أظهر جدول ANOVA قيمة دلالة إحصائية(Sig)بلغت (0.338)و هي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)
- بلغت قيمة معامل الارتباط (R) حوالي (0.146) و معامل التحديد(R2) سجل (0.021).

نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

يؤثر نوع الاستخدام للذكاء الاصطناعي التوليدي بالإيجاب على الهوية المهنية لدى العاملين بمديرية اتصالات الجزائر لولاية خنشلة.

من أجل اختبار الفرضية لابد من اعادة صياغتها بشكل الفرضية الصفرية(H0)و الفرضية البديلة (H1) كما يلي :

H0: لا يؤثر نوع الاستخدام للذكاء الاصطناعي التوليدي بالإيجاب على الهوية المهنية لدى العاملين بمديرية اتصالات الجزائر لولاية خنشلة بمستوى دلالة (0.05)

H1: يؤثر نوع الاستخدام للذكاء الاصطناعي التوليدي بالإيجاب على الهوية المهنية لدى العاملين بمديرية اتصالات الجزائر لولاية خنشلة.

جدول رقم (22): ملخص نموذج الانحدار لاختبار الفرضية الثانية " أثر بعد نوع الاستخدام على الهوية المهنية"

Récapitulatif des modèles[b]				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,021[a]	,000	-,023	,955

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS V21

a. Valeurs prédites : (constantes), المحور الثاني: الهوية المهنية
b. Variable dépendante : بعد نوع الاستخدام

جدول رقم (23): نتائج تحليل التباين (ANOVA) لاختبار الفرضية الفرعية الثانية.

ANOVA[a]

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	,017	1	,017	,019	,891[b]
	Résidu	39,227	43	,912		
	Total	39,244	44			

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS V21

a. Variable dépendante : بعد نوع الاستخدام

b. Valeurs prédites : (constantes), المحور الثاني: الهوية المهنية

جدول رقم (24): معاملات الانحدار لاختبار الفرضية الفرعية الثانية.

Coefficients[a]						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	3,389	1,294		2,618	,012
	المحور الثاني: الهوية المهنية	-,042	,304	-,021	-,138	,891

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS V21

- نتائج الفرضية الفرعية الثانية(نوع الاستخدام):

- أظهرت النتائج قيمة الدلالة الإحصائية (Sig) بلغت (0.891) و هي أكبر من (0.05)

- بلغت قيمة معامل "بيتا"(Beta) حوالي (0.021-).

نتائج الفرضية الفرعية الثالثة(الكفاءة التقنية):

تنص هذه الفرعية على مايلي: تؤثر الكفاءة التقنية للذكاء الاصطناعي التوليدي بالإيجاب على الهوية المهنية لدى العاملين بمديرية اتصالات الجزائر لولاية خنشلة

و من أجل اختبار هذه الفرضية لابد من اعادة صياغتها وفقا للشكلين الفرضية الصفرية (H0) و الفرضية البديلة (H1) و هي كالتالي :

H0: لا تؤثر الكفاءة التقنية للذكاء الاصطناعي التوليدي بالإيجاب على الهوية المهنية لدى العاملين بمديرية اتصالات الجزائر لولاية خنشلة بمستوى دلالة (0.05).

H1: تؤثر الكفاءة التقنية للذكاء الاصطناعي التوليدي بالإيجاب على الهوية المهنية لدى العاملين بمديرية اتصالات الجزائر لولاية خنشلة بمستوى دلالى (0.05).

جدول رقم (25): نتائج تحليل التباين (ANOVA) لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة "أثر الكفاءة التقنية على الهوية المهنية.

ANOVA[a]						
Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	3,510	1	3,510	11,346	,002[b]
	Résidu	13,301	43	,309		
	Total	16,811	44			

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على برنامج SPSS V21

a. Variable dépendante : بعد الكفاءة التقنية
b. Valeurs prédites : (constantes), المحور الثاني: الهوية المهنية

جدول رقم (26):معاملات الانحدار لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة.

Coefficients[a]						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1,232	,754		1,635	,109
	المحور الثاني: الهوية المهنية	,597	,177	,457	3,368	,002

a.Variable dépenante : بعد الكفاءة التقنية

المصدر من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامجSPSS V21

النتائج:

- أظهرت الجداول الإحصائية قيمة دلالة(Sig)بلغت (0.002) و هي أقل من مستوى الدلالة (0.05).
- بلغت قيمة(T) المحسوبة (3.368) و معامل الانحدار (Beta)سجل (0.457)

مناقشة نتائج الدراسة

يعتبر فصل مناقشة النتائج من أهم المراحل الأساسية في البحث العلمي بكونه المرحلة الاخيرة التي يقوم فيها الباحث بالانتقال من عملية عرض المعطيات و النتائج الاحصائية و الميدانية الى تفسيرها و تحليلها و ربطها بالاطار النظري و التساؤلات و الفرضيات التي انطلقت منها الدراسة ، كما يساعد هذا الفصل في اكتشاف دلالات سوسيولوجية و النتائج المتوصل إليها و فهم طبيعة العلاقة القائمة بين متغيرات الدراسة في ضوء الواقع الميداني الخاص بمؤسسة البحث .

و عليه في موضوع دراستنا المهتمة بأثر الذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية لدى العاملين بالمؤسسات الحديثة و التي اجريت في مؤسسة مديرية اتصالات الجزائر قمنا بمناقشة النتائج في ضوء الاطار النظري و في ضوء المقاربة النظرية المعتمدة في الدراسة كذلك مناقشتها في ضوء الدراسات السابقة

1 - تفسير كل مجموعة من النتائج في ضوء الاطار النظري :

- تفسير و تحليل نتائج الاستبيان :

- **تفسير النتائج حسب متغير الجنس:**

من خلال الجدول رقم (08) و الشكل رقم (03) يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس أن الذكور يمثلون النسبة الأكبر من إجمالي أفراد الدراسة، ثم تليه فئة الإناث ما يدل على تقارب نسبي بين الجنسين مع استمرار تفوق الذكور و الإناث في الدراسة الميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر خنشلة، مما يعزز تنوع الآراء حول الذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية . كما يسمح هذا التنوع بفهم أشمل لاختلاف التصورات المهنية بين الجنسين.

- **تفسير النتائج حسب متغير السن**

من خلال الجدول رقم (09) و الشكل رقم (04) يتضح أن توزيع أفراد العينة حسب السن أن الفئة الأكثر تمثيلًا هي فئة أكثر من 40 سنة ، تليها فئة من 30 إلى 35 سنة ، ثم فئة من 35 إلى 40 سنة ، بينما سجلت الفئتان أقل من 25 سنة ومن 25 إلى 30 سنة أدنى نسبة لكل منهما.

و تعكس هذه النتائج أن غالبية أفراد العينة يتمتعون بخبرة مهنية معتبرة، وهو ما يعزز أهمية الدراسة في تقييم أثر الذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية لدى فئة تمتلك تجربة وظيفية أوسع داخل مؤسسة اتصالات الجزائر خنشلة. كما يشير هذا التوزيع إلى أن تصورات العاملين تجاه التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي قد تتأثر بعامل الخبرة والسن.

- **تفسير النتائج حسب الأقدمية المهنية:**

من خلال الجدول رقم (10) تعكس نتائجه أن معظم أفراد العينة يتمتعون بخبرة مهنية طويلة داخل مؤسسة اتصالات الجزائر خنشلة، مما يمنح الدراسة مصداقية أكبر في تقييم أثر الذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية. كما يشير هذا التوزيع إلى أن آراء المبحوثين تستند إلى تجربة عملية واسعة،

- **تفسير نتائج الدراسة حسب متغير المنصب:**

من خلال الجدول رقم (11) تبين نتائجه هيمنة المناصب الإدارية والاشرافية داخل العينة، مما يدل على أن الدراسة شملت فئة تمتلك دورًا مهمًا في التسيير واتخاذ القرار داخل مؤسسة اتصالات الجزائر خنشلة. ويساهم هذا التنوع الوظيفي في تقديم رؤية شاملة حول أثر الذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية، خاصة فيما يتعلق بالحراك المهني وكفاءة التنظيم في مختلف المستويات الوظيفية

مناقشة نتائج المحور الأول للذكاء الاصطناعي التوليدي:

-مناقشة نتائج عبارات البعد الأول مستوى التعرض و الاستخدام:

يُظهر الجدول رقم (12) نتائج تقييم أفراد العينة لعبارات بعد مستوى التعرض والاستخدام للذكاء الاصطناعي التوليدي، وتبين هذه النتائج أن درجة استخدام وتعرض الموظفين لتقنيات الذكاء الاصطناعي التوليدي ليست مرتفعة بشكل واضح، وإنما في مستوى متوسط.

و من خلال نتائجه يمكن القول إن مستوى التعرض والاستخدام للذكاء الاصطناعي التوليدي داخل المؤسسة متوسط ويميل إلى الحياد، حيث يظهر وجود دعم تقني معتبر، إلا أن الاستخدام الفعلي والاعتماد اليومي على هذه التقنيات لا يزال محدودًا، مما يشير إلى الحاجة لتعزيز التكوين، ونشر ثقافة الاستخدام، وتحفيز الموظفين على دمج هذه الأدوات في مهامهم المهنية

- مناقشة نتائج عبارات بعد الثاني نوع الاستخدام:

يبين الجدول رقم (13) نتائج عبارات البعد الثاني و من خلال نتائجه يمكن استخلاص أن نوع استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي داخل المؤسسة يتسم بالتنوع المحدود والمستوى المتوسط، حيث يتركز الاستخدام أكثر في الجوانب الإبداعية واتخاذ القرار، بينما يبقى ضعيفًا نسبيًا في التحليل

المتقدم ومعالجة البيانات، وهو ما يعكس حاجة المؤسسة إلى تعزيز التكوين وتوسيع مجالات الاستخدام العملي لهذه التقنيات.

- مناقشة عبارات البعد الثالث الكفاءة التقنية

يبين الجدول رقم (14) نتائج عبارات البعد الثالث و من خلال نتائجه يمكن القول إن الكفاءة التقنية لدى أفراد العينة مرتفعة نسبيًا، حيث يمتلك الموظفون مهارات جيدة في استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي، خاصة في حل المشكلات التقنية وصياغة الأوامر، وهو ما يعزز من .فعالية توظيف هذه التقنيات في العمل.

و من خلال تحليل نتائج المحور الأول المتعلق بالذكاء الاصطناعي التوليدي نستنتج أن هذا الأخير يشكل عاملًا حديثًا داخل بيئة العمل، إلا أن تأثيره على الهوية المهنية للموظف يبقى مرتبطًا بدرجة استخدامه الفعلية وطبيعة هذا الاستخدام. فقد بينت النتائج أن مستوى التعرض والاستخدام جاء في حدود متوسطة، ما يعني أن الموظفين لا يعتمدون بشكل منتظم على هذه التقنيات في أداء مهامهم اليومية، وهو ما يحدّ من قدرتها على إحداث تغيير جوهري في إدراكهم لأدوارهم المهنية أو في تشكيل هويتهم داخل المؤسسة.

كما أظهرت نتائج بعد نوع الاستخدام أن توظيف الذكاء الاصطناعي التوليدي يظل في إطار محدود، حيث يقتصر غالبًا على بعض الاستخدامات البسيطة كتحرير التقارير أو توليد أفكار عامة، دون التوسع في المهام الاستراتيجية كتحليل البيانات أو دعم اتخاذ القرار. هذا النمط من الاستخدام يعكس أن الذكاء الاصطناعي لم يتحول بعد إلى أداة مركزية في العمل المهني، وبالتالي فإن تأثيره على الهوية المهنية يظل ضعيفًا أو غير عميق، لأنه لم يغيّر بشكل واضح من طبيعة الأدوار أو المسؤوليات الوظيفية.

في المقابل، كشفت نتائج بعد الكفاءة التقنية عن مستوى جيد من مهارات الموظفين في التعامل مع أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي، وهو ما يشير إلى وجود استعداد فردي وقدرة على التكيف مع التحولات التكنولوجية. غير أن هذه الكفاءة لم تُترجم إلى استخدام فعلي مكثف، مما يدل على وجود فجوة بين الإمكانات المتاحة والممارسة الفعلية. هذه الفجوة تقلل من فرص تأثير الذكاء الاصطناعي في إعادة تشكيل الهوية المهنية، لأن الهوية لا تتغير فقط بامتلاك المهارة، بل من خلال الممارسة اليومية والتفاعل المستمر مع أدوات العمل.

وعليه، يمكن القول إن الذكاء الاصطناعي التوليدي داخل المؤسسة لم يصل بعد إلى مستوى التأثير العميق في الهوية المهنية للموظف، وذلك بسبب محدودية استخدامه وعدم إدماجه بشكل استراتيجي في العمل. ومع ذلك، فإن توفر الكفاءة التقنية لدى الموظفين يمثل مؤشرًا إيجابيًا يمكن البناء عليه مستقبلاً، حيث إن تعزيز استخدام هذه التقنيات وتوسيع مجالاتها من شأنه أن يسهم في تطوير الأدوار المهنية، وتحسين الحراك المهني، وإعادة تشكيل الهوية المهنية بما يتماشى مع متطلبات التحول الرقمي.

-مناقشة نتائج المحور الثاني للهوية المهنية:

–مناقشة نتائج البعد الأول الانتماء المهني:

من خلال الجدول رقم (15) يُظهر تحليل نتائج بعد الانتماء المهني مستوى مرتفعًا وواضحًا لدى أفراد العينة، و انطلاقًا من هذه النتائج، يمكن القول إن الموظفين يتمتعون بدرجة عالية من الانتماء المهني، حيث تتجلى الهوية المهنية لديهم في الشعور بالفخر، والاندماج مع العمل، والحرص على الصورة المهنية. وهذا يعكس بيئة تنظيمية داعمة نسبيًا تعزز ارتباط الأفراد بمهنهم. وبالربط مع المحور الأول، يمكن استنتاج أن قوة الانتماء المهني قد تسهم في تسهيل تقبل التقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي التوليدي، غير أن تأثير هذه التقنيات على الهوية المهنية يظل مرتبطًا بمدى إدماجها الفعلي في العمل، وليس فقط بوجود استعداد نفسي أو مهاري لدى الموظفين

- مناقشة نتائج البعد الثاني الالتزام و المسؤولية المهنية:

من خلال الجدول رقم (16) يُظهر تحليل نتائج بعد الالتزام والمسؤولية الأخلاقية ، انطلاقًا من هذه النتائج، يمكن القول إن الهوية المهنية للموظفين تتسم بقدر كبير من الالتزام والانضباط والمسؤولية الأخلاقية، وهو ما يعزز الثقة في أدائهم المهني حتى في سياق التحول الرقمي. وبالربط مع الذكاء الاصطناعي التوليدي، يتضح أن استخدام هذه التقنيات لم يُضعف الإحساس بالمسؤولية أو الالتزام، بل ظل الموظف محور العملية المهنية، وهو ما يدل على أن الذكاء الاصطناعي يُستخدم كأداة مساعدة دون أن يؤثر سلبًا على القيم الأخلاقية أو المهنية.

–مناقشة نتائج البعد الثالث التميز و الاستقلالية المهنية:

من خلال الجدول رقم (17) يُظهر تحليل نتائج بعد التميز والاستقلالية المهنية و انطلاقًا من هذه النتائج، يمكن القول إن الموظفين يتمتعون بدرجة جيدة من الاستقلالية المهنية والوعي بالتميز

الفردي، حيث يسعون إلى إبراز بصمتهم الخاصة وعدم الذوبان في مخرجات التكنولوجيا. وبالربط مع موضوع الدراسة، يتضح أن الذكاء الاصطناعي التوليدي لم يُلغِ دور الإنسان، بل دفعه إلى التأكيد على قيمته المضافة من خلال الإبداع، التقييم، والتطوير المستمر، وهو ما يعزز من بناء هوية مهنية قائمة على التميز والتفرد بدل الاعتماد الكلي على الآلة.

من خلال تحليل النتائج يُظهر تحليل نتائج المحور الثاني المتعلق بـ الهوية المهنية أن العاملين بمديرية اتصالات الجزائر لولاية خنشلة يتمتعون بمستوى مرتفع من الهوية المهنية بشكل عام، حيث جاءت مختلف الأبعاد المكونة لها بتقديرات مرتفعة، وهو ما يعكس تماسكًا واضحًا في بناء هذه الهوية لدى الموظفين. فقد بينت النتائج أن الأفراد لديهم شعور قوي بالانتماء لمهنتهم ومؤسستهم، إضافة إلى التزامهم بأخلاقيات العمل وتحملهم للمسؤولية المهنية بدرجة عالية، فضلًا عن سعيهم المستمر لتحقيق التميز والحفاظ على استقلاليتهم في الأداء المهني.

وتشير هذه النتائج إلى أن الهوية المهنية لدى الموظفين لا تقتصر على جانب واحد، بل هي بنية متكاملة تجمع بين البعد النفسي (الانتماء والفخر)، والبعد السلوكي (الالتزام والانضباط)، والبعد التطويري (التميز والاستقلالية)، وهو ما يعكس نضجًا مهنيًا واستقرارًا وظيفيًا داخل المؤسسة. كما أن هذا المستوى المرتفع يدل على وجود بيئة تنظيمية تدعم القيم المهنية وتعزز ارتباط الموظف بعمله، مما يساهم في تحسين الأداء العام والحفاظ على استمرارية الكفاءة داخل المؤسسة. غير أن الربط مع نتائج المحور الأول واختبار الفرضيات يوضح أن هذا الارتفاع في مستوى الهوية المهنية لم يكن نتيجة مباشرة لتأثير الذكاء الاصطناعي التوليدي، حيث لم تُثبت النتائج وجود تأثير دال إحصائيًا لهذا الأخير، وهو ما يعني أن الهوية المهنية لدى الموظفين تتشكل أساسًا بفعل عوامل أخرى مثل الخبرة المهنية، الثقافة التنظيمية، وطبيعة العمل، أكثر من تأثرها باستخدام التقنيات الحديثة. وعليه، يمكن القول إن الذكاء الاصطناعي التوليدي لم يصل بعد إلى مستوى يمكنه من إعادة تشكيل الهوية المهنية، بل لا يزال دوره محدودًا كأداة مساعدة، مما يستدعي تعزيز إدماجه بشكل أعمق في بيئة العمل لتحقيق تأثير فعلي مستقبلاً.

- تحليل المقابلة نصف موجهة:

- مقابلة 01:

من خلال المقابلة مع رئيس مصلحة الموارد البشرية بـ اتصالات الجزائر-خنشلة، تبين أن المؤسسة تشهد تحولا رقميا متزايدا أثر بشكل مباشر على طبيعة العمل الإداري. حيث أكد المبحوث أن التكنولوجيا أصبحت عنصرا أساسيا في تسيير الموارد البشرية ومعالجة الملفات الإدارية.

كما أظهرت المقابلة أن الذكاء الاصطناعي التوليدي بدأ يفرض مهارات جديدة على العاملين، خاصة في ما يتعلق باستخدام الأنظمة الرقمية والتكيف مع التطورات الحديثة. وقد أشار المبحوث إلى وجود بعض الصعوبات المرتبطة بمقاومة التغيير وضعف التكوين لدى بعض الموظفين، مما يعكس أهمية التكوين المستمر في تعزيز التكيف المهني.

وتدل هذه النتائج على أن الهوية المهنية داخل المؤسسة أصبحت ترتبط بالكفاءة الرقمية إلى جانب الخبرة المهنية التقليدية.

- المقابلة 02:

أبرزت المقابلة مع رئيس المصلحة التقنية أن المؤسسة تعتمد بشكل كبير على الأنظمة الرقمية الحديثة في تسيير الشبكات والخدمات التقنية. وقد أكد المبحوث أن الذكاء الاصطناعي التوليدي يمثل أحد أهم التحولات التكنولوجية التي ستؤثر مستقبلا على طبيعة الوظائف التقنية.

كما أوضح أن التكنولوجيا ساهمت في تقليل الأعمال الروتينية وتحسين سرعة الأداء، لكنها في المقابل رفعت من مستوى المسؤولية التقنية، حيث أصبح العامل مطالبا بمهارات تقنية متطورة.

وأظهرت المقابلة كذلك وجود تفاوت في تقبل العمال للتحولات الرقمية، إذ توجد فئة متقبلة للتغيير وأخرى تشعر بالتخوف من فقدان دورها المهني مما يدل على وجود تأثير نفسي وتنظيمي للتكنولوجيا على الهوية المهنية

- المقابلة 03:

من خلال هذه المقابلة، تبين أن استخدام التكنولوجيا الحديثة ساهم بشكل واضح في تحسين خدمات الزبائن داخل المؤسسة، خاصة من حيث السرعة والتنظيم وتسهيل معالجة الملفات.

وأكد المبحوث أن الذكاء الاصطناعي أصبح يفرض على الموظف اكتساب مهارات جديدة للتعامل مع الأنظمة الرقمية الحديثة، وهو ما أدى إلى تغير في طبيعة العمل الإداري والخدماتي.

كما كشفت المقابلة عن وجود بعض الصعوبات المتعلقة بضعف الوعي التكنولوجي لدى بعض العمال، إضافة إلى الحاجة المستمرة للتكوين والتأقلم مع التحولات الرقمية المتسارعة.

وتعكس هذه المعطيات أن التكنولوجيا أصبحت عاملا مؤثرا في تشكيل الهوية المهنية للعامل داخل المؤسسة

- تحليل المقابلة 04:

أظهرت المقابلة مع تقني الشبكات أن استخدام البرامج الذكية ساهم في تسهيل عمليات الصيانة وتشخيص الأعطال، مما أدى إلى تحسين الأداء المهني ورفع فعالية العمل التقني.

كما أكد المبحوث أن التكنولوجية الحديثة فرضت على التقنيين تطوير مهاراتهم باستمرار لمواكبة التحولات الرقمية داخل المؤسسة.

وأشار كذلك إلى أن مستقبل الوظائف التقنية سيتجه أكثر نحو التحكم في الأنظمة الذكية بدل الاعتماد على الطرق التقليدية، وهو ما يدل على التغير التدريجي في طبيعة الهوية المهنية للتقنيين

- المقابلة 05:

تظهر هذه المقابلة أن المبحوث يمتلك وعيا مهنيا بالتغيرات التكنولوجية وتأثيرها على بيئة العمل، خاصة فيما يتعلق بتطور أدوات الإعلام الآلي واعتماد المؤسسات على البرامج الحديثة. فقد أشار إلى أن استخدام الذكاء الاصطناعي يتم بشكل غير مباشر داخل المؤسسة، ما يدل على إدراكه لوجود هذه التقنيات حتى وإن لم تكن مستخدمة بصورة مستقلة أو مباشرة.

كما تعكس إجاباته قناعة بأن التكنولوجيا الحديثة فرضت على العامل ضرورة تطوير مهاراته ومعارفه بشكل مستمر، وهو ما يبرز أهمية التكوين المهني والتعلم الدائم في مجال الإعلام الآلي. ويظهر أيضا موقف إيجابي اتجاه الذكاء الاصطناعي، حيث اعتبره فرصة لتحسين الأداء ورفع الكفاءة إذا تم استغلاله بالشكل الصحيح، ما يدل على تقبل التغيير والانفتاح على الابتكار التكنولوجي.

أما فيما يخص الاحتياجات الحالية، فقد ركز على ضرورة توفير تكوينات تقنية مستمرة ومواكبة التطورات الحديثة، وهو مؤشر على وجود حاجة فعلية داخل بيئة العمل إلى التدريب والتأهيل المستمر من أجل التكيف مع التحولات الرقمية المتسارعة.

بصفة عامة، تكشف المقابلة عن أن العامل في مجال الإعلام الآلي يدرك أهمية التكنولوجيا الحديثة والذكاء الاصطناعي في تحسين الأداء المهني، مع التأكيد على أن نجاح هذا التحول مرتبط بالتكوين المستمر وتطوير الكفاءات التقنية.

2– مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات:

يتم في هذا المطلب مناقشة نتائج الفرضيات الخاصة بالدراسة للتأكد من تحققها أو عدم تحققها و مدى مطابقة نتائجها لما جاء في الاطار النظري للفصل الأول.

-الفرضية الرئيسية :

أظهرت نتائج الدراسة المتعلقة بالفرضية الرئيسية بعنوان يؤثر الذكاء الاصطناعي التوليدي إيجابيا على الهوية المهنية لدى العاملين بمديرية اتصالات الجزائر لولاية خنشلة إلى أن العلاقة لم تكن ذات دلالة إحصائية، حيث أظهرت نتائج تحليل الانحدار أن قيمة الدلالة الإحصائية (Sig)أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، و هو ما يعني أن النموذج الإحصائي غير معنوي، ولا يمكن الاعتماد عليه لإثبات وجود تأثير حقيقي بين المتغيرين. و رغم وجود علاقة ارتباط موجبة ضعيفة ، إلا أنها تبقى غير كافية لتأكيد التأثير، مما يدل على أن التغير في الهوية المهنية لا يفسر بشكل جوهري من خلال استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي داخل المؤسسة.

و في الأخير ، لم تتحقق الفرضية الرئيسية للدراسة ، حيث أظهرت نتائج تحليل الانحدار أن قيمة الدلالة الإحصائية (Sig)أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) مما يدل على أن العلاقة بين الذكاء الاصطناعي التوليدي و الهوية المهنية لدى العاملين . و عليه يتم قبول الفرضية الصفرية (H0)و رفض الفرضية البديلة(H1)، و هو ما يشير إلى أن استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي داخل المؤسسة رغم توفر بعض مقوماته لم يصل بعد إلى مستوى إحداث تأثير جوهري في تشكيل الهوية المهنية للموظفين.

- الفرضية الفرعية الأولى :

تشير نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى إلى عدم وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لمستوى التعرض و الاستخدام للذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية لدى لعاملين، حيث بلغ معامل الارتباط (R = 0.146)وهو ما يعكس علاقة ضعيفة جدا، كما بلغ معامل التحديد (R2 = 0.021) أي أن هذا البعد يفسر فقط 2.1% من التغير في الهوية المهنية، وهي نسبة ضئيلة للغاية. كما أظهرت نتائج تحليل التباين أن قيمة الدلالة الإحصائية(Sig = 0.338) وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05، مما يدل على أن لنموذج غير معنوي إحصائيا. وبالرجوع إلى جدول المعاملات، نجد أن قيمة الدلالة المرتبطة بالمتغير المستقل كذلك(Sig = 0.338)، مما يؤكد عدم وجود تأثير حقيقي وعليه، يتم قبول الفرضية الصفرية (H0) و رفض الفرضية البديلة (H1)، وهو ما يعني أن مستوى التعرض

والاستخدام للذكاء الاصطناعي التوليدي لا يؤثر تأثيرا إيجابيا ذا دلالة إحصائية على الهوية المهنية، ويمكن تفسير ذلك بأن الاستخدام الفعلي لهذه التقنيات لا يزال محدودا وغير كاف لإحداث تغيير ملموس في دراك الموظفين لهويتهم المهنية

- **الفرضية الفرعية الثالثة :**

تشير نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية إلى عدم وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لنوع استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية لدى العاملين، حيث بلغ معامل الارتباط (R=0.021)وهو ما يعكس علاقة ضعيفة جدا تكاد تكون منعدمة، كما بلغ معامل التحديد (R2 = 0.000) ،مما يدل على أن نوع الاستخدام لا يفسر أي نسبة تذكر من التغير في الهوية المهنية. كما أظهرت نتائج تحليل التباين أن قيمة الدلالة الإحصائية (Sig = 0.891) ، وهي أكبر بكثير من مستوى الدلالة 0.05، مما يؤكد أن النموذج غير دال إحصائيا. وبالرجوع إلى جدول المعاملات، نجد أن قيمة الدلالة المرتبطة المتغير المستقل أيضا (Sig = 0.891) ، إضافة إلى أن معامل الانحدار جاء سالبا وضعيا جدا (Beta = -0.021)، وهو ما يعزز عدم وجود تأثير فعلي. وعليه، يتم قبول الفرضية الصفرية (H0)ورفض الفرضية البديلة (H1)، مما يعني أن نوع استخدام الذكاء لاصطناعي التوليدي لا يؤثر تأثيرا إيجابيا ذا دلالة إحصائية على الهوية المهنية، ويمكن تفسير ذلك بأن استخدام هذه التقنيات لا يزال سطحيا وغير متنوع بالشكل الكافي لإحداث تأثير ملموس في تشكيل الهوية المهنية لدى الموظفين.

4-2 - تشير نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة إلى وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للكفاءة التقنية في الذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية لدى العاملين، حيث أظهرت نتائج تحليل التباين أن قيمة الدلالة الإحصائية (Sig = 0.002) وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، مما يدل على أن النموذج الإحصائي دال إحصائيا . كما بلغ معامل الانحدار المعياري (Beta = 0.457) ، وهو ما يعكس وجود علاقة موجبة متوسطة القوة، ي أنه كلما ارتفعت الكفاءة التقنية لدى الموظفين زاد مستوى الهوية المهنية لديهم. كما أن قيمة (t=3.368) تؤكد معنوية هذا التأثير. وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية (HO) وقبول الفرضية البديلة (H1)، مما يعني أن الكفاءة التقنية في استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي تؤثر تأثيرا إيجابيا ومعنويا على الهوية المهنية. ويمكن تفسير ذلك بأن امتلاك المهارات التقنية يعزز ثقة الموظف بنفسه، ويزيد من إحساسه بالكفاءة والاستقلالية والتميز، وهو ما ينعكس إيجابا على بناء هويته المهنية داخل المؤسسة

3 –المقارنة بين نتائجنا و نتائج الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى:

تتمثل الدراسة الأولى في دراسة رويشد الزهراء و طالب أحمد نور الدين تحت عنوان :سبل تحقيق التميز المؤسسي من خلال تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي – دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط.

اتفقت هذه الدراسة مع دراستنا الحالية من حيث أنها قامت بتأكيد فكرة أن استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي يساهم في عملية تحسين الأداء داخل المؤسسة و تطوير العمل الإداري و التنظيمي، بحيث أظهرت نتائج الدراستين أن التكنولوجيا الحديثة أصبحت عنصر أساسي و مهم في عملية تحسين سرعة الأداء و رفع فعالية العمل داخل مؤسسة اتصالات الجزائر.

كما أوضحت الدراستان بأن التطبيق الفعلي للذكاء الاصطناعي ما يزال يواجه عدة صعوبات ، خاصة من جهة نقص التكوين و ضعف التأهيل التقني للعاملين، و هو ما استنتجناه في دراستنا أيضا من خلال تأكيد المبحوثين على أهمية التكوين المستمر لمواكبة التحولات الرقمية.

من جانب آخر فإنه من خلال نتائج دراستنا نجد هناك اختلاف جزئي عن هذه الدراسة ، حيث أن الدراسة السابقة ركزت على الذكاء الاصطناعي في تحقيق التميز المؤسسي ، بينما دراستنا ركزت على تأثير الذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية للعاملين . و قد أظهرت نتائج دراستنا أن تأثير الذكاء الاصطناعي على الهوية المهنية ما يزال محدودا بسبب عدم إدماج كلي لهذه التقنيات داخل مختلف الممارسات المهنية.

الدراسة الثانية:

تتمثل الدراسة الثانية في دراسة سعيد عزة وسام و براوي محمد أمين و التي تندرج تحت عنوان :الهوية المهنية للأستاذ الجامعي في ظل رهان التحول الرقمي – دراسة ميدانية بجامعة البليدة 2.

تقاربت هذه الدراسة مع دراستنا من حيث تناولها لموضوع الهوية المهنية في ظل التحول الرقمي ، حيث أكدت نتائج هذه الدراسة أن التحول الرقمي أدى إلى ظهور أدوار مهنية جديدة و خلق نوع من من القلق الارتباك في الهوية المهنية التقليدية للأستاذ الجامعي.

و قد ظهرت نتائج مشابهة في دراستنا الحالية خاصة من خلال المقابلات نصف موجهة التي أظهرت و أوضحت وجود تخوف نسبي لدى بعض العاملين من فقدان أدوارهم المهنية أو تراجع أهمية و قيمة الخبرات البشرية أمام الأنظمة و التقنيات الذكية.

من جانب أخر أوضحت الدراستان أن التحول الرقمي فرض على العاملين ضرورة اكتساب مهارات رقمية جديدة و التكيف مع التغيرات و التطورات التكنولوجية الحديثة ، و هو ما يؤكد أن الهوية المهنية أصبحت مرتبطة بشكل متزايد بالكفاءة الرقمية و القدرة على التكيف مع التكنولوجيا.

غير أن الاختلاف بين هذه الدراسة و دراستنا الحالية يكمن في أن طبيعة الميدان الخاص بالدراسة، حيث أن الدراسة السابقة تناولت الوسط الجامعي أما دراستنا تناولت مؤسسة اتصالات الجزائر ، و هو ما يفسر اختلاف مستوى التأثير بين البيئتين المختلفتين.

الدراسة الثالثة:

دراسة إيهاب سعيد مهران تحت عنوان أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي على ممارسات الموارد البشرية – دراسة تطبيقية بمصلحة الضرائب المصرية.

تم الاتفاق بين هذه الدراسة و دراستنا الحالية في أن الذكاء الاصطناعي يعتبر عنصر مساهم في تحسين الأداء الإداري و زيادة دقة العمل و تقليل بعض الجوانب الروتينية داخل المؤسسة.

كما أظهرت و اكتشفت الدراستان وجود صعوبات مرتبطة بالبنية التحتية و التكوين التقني ، حيث أكدت نتائج دراستنا أن نقص التكوين و ضعف التأهيل الرقمي التكنولوجي يعتبران من أهم العوامل التي تحد من فعالية استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي داخل المؤسسة.

كما تتقاطع الدراستان في ابراز أهمية تطوير المهارات المهنية للعاملين لمواكبة التحولات و التطورات التكنولوجية ، باعتبار أن تغير الممارسات المهنية يؤدي تدريجيا إلى تغير الهوية المهنية ، إلا أن دراستنا ركزت بشكل أكبر على البعد السوسيولوجي المتعلق و المرتبط بالهوية المهنية ، في حين ركزت هذه الدراسة السابقة على الجوانب الإدارية و التنظيمية المرتبطة بإدارة الموارد البشرية.

الدراسة الرابعة :

تتمثل هذه الدراسة في "انعكاسات توظيف الذكاء الاصطناعي على العمل المهني بالمؤسسات الإعلامية الفلسطينية بنظر القائمين بالاتصال " لمحمود خلوف .

بالمقارنة بين هذه الدراسة السابقة و دراستنا الحالية نجد توافق بين الدراستين من حيث أن الذكاء الاصطناعي يساهم في تحسين سرعة الأداء و إنجاز المهام اليومية الروتينية بصورة أكثر فاعلية ، و هو ما أكدته نتائج المقابلات التي أجريت مع العاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر.

ايضا قامت الدراستان ببيان وجود مخاوف مهنية مرتبطة بتراجع الدور البشري أمام الأنظمة الذكية ، بحيث أظهرت نتائج دراستنا الحالية أن بعض العمال يشعرون بخوف من فقدان أدوارهم المهنية أو تراجع قيمة الخبرة التقليدية مع تطور الذكاء الاصطناعي.

و أكشفت الدراستان أيضا على وجود حاجة مستمرة إلى إعادة التأهيل و التكوين التقني من أجل تمكين العاملين من التكيف مع التحولات و التطورات الرقمية التكنولوجية المتسارعة ، إلا أن الدراسة الفلسطينية ركزت على المجال الإعلامي الذي يتأثر بشكل مباشر بالإبداع و المحتوى ، بينما ركزت دراستنا على قطاع الاتصالات الذي لا تزال فيه التقنيات الذكية تستخدم بشكل جزئي و محدود نسبيا ، و هو ما يفسر الاختلاف بين دراستنا و هذه الدراسة الفلسطينية السابقة من حيث درجة تأثير الذكاء الاصطناعي على الهوية المهنية.

الدراسة الخامسة :

دراسة جارنو باسنون (Jarno Pasnonen) و التي تندرج تحت عنوان : تحديات القيادة و الهوية المهنية و في ظل التحول نحو الذكاء الاصطناعي التوليدي – دراسة كيفية في قطاع الإعلام الفنلندي. تعد هذه الدراسة من أقرب الدراسات مع موضوع دراستنا الحالية ، لكونها تناولت بشكل مباشر تأثير الذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية للعاملين.

و قد أظهرت و أكشفت نتائج الدراسة الفنلندية أن العاملين يشعرون بتهديد لهويتهم المهنية بشبب تحول دورهم المهني من خالق و مبدع إلى مراقب و مصحح فقط لمخرجات الذكاء الاصطناعي ، إضافة لشعورهم بتراجع قيمة خبراتهم المهنية أمام سرعة الأنظمة الذكية.

في حين ظهور بعض النتائج المشابهة في دراستنا الحالية خاصة من حيث وجود مخاوف مهنية لدى بعض العاملين من تأثير التكنولوجيا على أدوارهم التقليدية داخل المؤسسة. إلا أن نتائج الدراستين تختلفان من حيث مستوى التأثير ، حيث أظهرت نتائج الدراسة الفنلندية تأثيرا قويا للذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية مقارنة بنتائج دراستنا الحالية. و يمكن تفسير ذلك باختلاف

البيئة الجزائرية ، بحيث أن الدول الأوروبية تعرف مستوى متقدم من إدماج الذكاء الاصطناعي داخل الممارسات المهنية مقارنة بالمؤسسات الجزائرية التي لا تزال في مرحلة انتقال رقمي تكنولوجي تدريجي . و من جهة أخرى تؤكد هذه المقارنة بأن تأثير الذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية يرتبط بدرجة استخدامه الفعلي داخل المؤسسة و طبيعة الثقافة التنظيمية ، و مستوى التكوين و التأهيل المهني للعاملين.

4 - مناقشة النتائج في ضوء المقاربة النظرية:

من خلال ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج يتضح بأن المقاربة السوسيو-تقنية تعد من أكثر المقاربات المناسبة لتفسير تأثير الذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية لدى العاملين بمديرية اتصالات الجزائر لولاية خنشلة ، باعتبارها تنظر إلى المؤسسة كنظام يتكون من نسقين متكاملين هما : النسق التقني و النسق الاجتماعي ، حيث أنه لا يمكن فهم أثر التكنولوجيا بمعزل عن العنصر البشري و التفاعل التنظيمي داخل المؤسسة.

و قد أظهرت نتائج دراستنا بأن العاملين يمتلكون مستوى جيد من الكفاءة التقنية و الوعي بأهمية التحول التكنولوجي الرقمي ، و هو ما يعكس حضور النسق التقني داخل المؤسسة من خلال استخدام بعض التطبيقات و الأنظمة الرقمية الحديثة، إلا أن النتائج أوضحت بأن تأثير الذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية لدى العاملين بقي محدود نسبيا ، و هو ما يرتبط و ينسجم مع افتراضات المقاربة السوسيو-تقنية التي ترى و تؤكد بأن التكنولوجيا لوحدها لا تكفي للإحداث تغير و تأثير و تحول جذري داخل المؤسسة مادام لم يتم تحقيق التوازن بين هذه التكنولوجيا و الجانب الاجتماعي و التنظيمي.

في حين آخر بينت لنا المقابلات نصف موجهة بأن العاملين ما يزالون يعتمدون بدرجة كبيرة على الخبرة المهنية و التفاعل البشري في عملية آداء مهامهم، رغم استخدام بعض الوسائل التقنية الحديثة ، و هو ما يفسر لنا استمرار استقرار الهوية المهنية و عدم تأثرها بشكل جذري و كلي بالذكاء الاصطناعي التوليدي . فالعنصر البشري حسب هذه المقاربة لا يعتبر تابعا للآلة ، و إنما هو مكمل لها ، و هو ما استنتجناه من خلال تأكيد المبحوثين أن التكنولوجيا تساعد على تسهيل العمل و تحسين الأداء دون القيام بإلغاء الدور البشري داخل المؤسسة.

إضافة أن نتائج دراستنا تؤكد لنا ما ذهبت إليه المقاربة السوسيو-تقنية من أن نجاح أي تحول تكنولوجي رقمي داخل المؤسسة مرتبط بمدى تكيف العاملين معه ، و توفير التكوين و التأهيل المناسب لهم ، كما أظهرت نتائج المقابلات أن نقص التكوين و ضعف الإدماج الفعلي للذكاء الاصطناعي التوليدي داخل مختلف المهام المهنية من العوامل التي وضعت حد لتأثيره على الهوية المهنية للعاملين.

من جانب آخر أظهرت النتائج وجود نوع من الخوف لدى بعض العاملين من تأثير الذكاء الاصطناعي التوليدي على مستقبلهم المهني خاصة مع تزايد و تطور عملية الاعتماد على الأنظمة الذكية. و يتم تفسير ذلك في ضوء المقاربة السوسيو-تقنية التي ترى أن أي تغير تقني داخل المؤسسة يؤدي إلى تغيرات اجتماعية و مهنية تستدعي إعادة التكيف مع الأدوار الجديدة و أنماط العمل الحديثة .

كما أظهرت النتائج أن الذكاء الاصطناعي التوليدي كان عنصر مساهم في عملية تحسين بعض الجوانب المهنية مثل سرعة الأداء و عملية تنظيم العمل ، لكنه لم يتقدم لدرجة أنه يقوم بإلغاء القيم المهنية التقليدية مثل المسؤولية المهنية و الانتماء للمؤسسة و الخبرة المهنية، و هو ما أكد أن الهوية المهنية عملية اجتماعية و ثقافية معقدة لا تتغير بشكل مباشر بمجرد إدخال و توظيف التكنولوجيا.

و عليه يمكن القول بأن نتائج دراستنا الحالية تدعم الطرح و الأفكار الأساسية التي جاءت بها المقاربة السوسيو-تقنية و المتمثلة في أن التكنولوجية و العنصر البشري يشكلان نسق متكامل داخل المؤسسة، و أن تأثير الذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية يبقى مرتبط بدرجة التفاعل بين النسق التقني و النسق الاجتماعي ، و ليس بالتكنولوجيا لوحدها.

من خلال ما سبق يتبين لنا أن الذكاء الاصطناعي التوليدي داخل مؤسسة اتصالات الجزائر لم يحدث تغيير في الهوية المهنية للعاملين ، و إنما ساهم في عملية إعادة تشكيل بعض الممارسات و الأدوار المهنية بشكل تدريجي ، و هو ما يعكس العلاقة التفاعلية بين الإنسان و التكنولوجيا داخل المؤسسة الحديثة، كما تؤكد النتائج أن الهوية المهنية لا تتحدد فقط بالأدوات التقنية المستعملة بل تتأثر أيضا بالخبرة المهنية و الثقافة التنظيمية و التفاعلات الاجتماعية التي يعيشها العامل داخل المؤسسة.

و في هذا الإطار تبرز المقاربة السوسيو-تقنية كإطار نظري قادر على تفسير التحولات المهنية التي ترتبط بالذكاء الاصطناعي التوليدي ، لأنها تنظر إلى التكنولوجيا كعامل مستقل ، و إنما كجزء من نسق تنظيمي و اجتماعي متكامل ، تتحدد فعاليته بمدى قدرة المؤسسة و العاملين على تحقيق التكيف و التوازن بين التطور التقني و المحافظة على البعد الإنساني داخل العمل .

و عليه فإن تأثير الذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية يبقى تأثيرا تدريجيا و متفاوتا ، يرتبط بدرجة استخدام التكنولوجيا ، و مستوى الكفاءة التقنية ، و طبيعة التفاعل التنظيمي داخل المؤسسة ، أكثر من ارتباطه بالتكنولوجيا في حد ذاتها.

5 – مناقشة النتائج في ضوء الاهداف :

سعت الدراسة الحالية إلى معرفة كيفية تأثير الذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية لدى العاملين بمديرية اتصالات الجزائر لولاية خنشلة. وقد أظهرت النتائج أن تأثير الذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية موجود لكنه لم يصل إلى مستوى التحول الجذري، حيث تبين وجود درجة من استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي داخل بيئة العمل مع استمرار اعتماد العاملين على خبراتهم المهنية والتفاعل الإنساني في إنجاز المهام.

كما أوضحت النتائج أن الهوية المهنية لموظفي المؤسسة ما تزال قائمة على عناصر تقليدية مرتبطة بالخبرة المهنية والانتماء للمؤسسة والمسؤولية المهنية، مع ظهور بعض المؤشرات الجديدة المرتبطة بالمرونة التقنية والتكيف مع التحول الرقمي. وعليه يمكن القول إن الذكاء الاصطناعي التوليدي لا يؤدي إلى استبدال الهوية المهنية وإنما يساهم في إعادة تشكيل بعض أبعادها تدريجياً.

2- **مناقشة النتائج في ضوء الهدف الخاص الأول**: (معرفة كيفية تأثير مستوى التعرض والاستخدام للذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية)

أظهرت نتائج الدراسة أن ارتفاع مستوى التعرض والاستخدام للذكاء الاصطناعي التوليدي لدى العاملين لم يؤدِ بالضرورة إلى تغير عميق في الهوية المهنية، وإنما ساهم في تحسين سرعة إنجاز المهام وتسهيل الوصول إلى المعلومات ودعم الأداء المهني. كما بينت النتائج أن الاستخدام ما يزال موجهاً نحو الجوانب العملية اليومية أكثر من كونه اعتماداً كلياً على التقنية.

ويمكن تفسير ذلك بأن كثافة الاستخدام وحدها لا تكفي لإحداث تغير مهني شامل، بل يرتبط ذلك بدرجة إدماج التكنولوجيا داخل التنظيم ومستوى استعداد العاملين للتكيف معها -.

3- مناقشة النتائج في ضوء الهدف الخاص الثاني: (معرفة كيفية تأثير نوع الاستخدام للذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية)

بينت النتائج أن نوع استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي هو المحدد الأكثر تأثيراً على الهوية المهنية، حيث تركز الاستخدامات أساساً في دعم الأعمال الروتينية وتنظيم المعلومات والمساعدة في بعض العمليات المهنية دون المساس المباشر بالأدوار الأساسية للعاملين.

كما أظهرت المقابلات أن العاملين ينظرون إلى الذكاء الاصطناعي باعتباره أداة مساعدة أكثر من كونه بديلاً عن الإنسان، وهو ما يفسر استمرار الإحساس بالاستقلالية المهنية والمحافظة على الخصوصية المهنية داخل المؤسسة.

4 -مناقشة النتائج في ضوء الهدف الخاص الثالث: (معرفة كيفية تأثير الكفاءة التقنية للذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية)

أوضحت نتائج الدراسة أن الكفاءة التقنية للعاملين تلعب دوراً مهماً في كيفية إدراكهم للذكاء الاصطناعي والتفاعل معه، حيث ساهم امتلاك المهارات الرقمية في رفع مستوى الثقة المهنية وتقليل التخوف من التكنولوجيا.

وفي المقابل، كشفت النتائج أن محدودية التكوين والتطبيق الفعلي للذكاء الاصطناعي التوليدي داخل المؤسسة قللت من حجم تأثيره على الهوية المهنية، مما يشير إلى أن بناء الكفاءات التقنية يمثل شرطاً أساسياً لتحقيق تكيف مهني أكثر انسجاماً مع متطلبات التحول الرقمي.

وعموماً، توضح نتائج الدراسة أن الهوية المهنية لدى العاملين لا تتحدد بالتكنولوجيا وحدها، وإنما تتشكل من خلال التفاعل بين مستوى الاستخدام، ونوعه، والكفاءة التقنية، إضافة إلى الخصائص التنظيمية والاجتماعية داخل المؤسسة.

6- ابراز ما تضيفه الدراسة إلى المعرفة في علم الاجتماع:

تحمل هذه الدراسة أهمية علمية و ميدانية في مجال علم اجتماع تنظيم و عمل ، باعتبارها من الدراسات الحديثة التي تناولت موضوع الذكاء الاصطناعي التوليدي و أثره على الهوية المهنية داخل المؤسسة الجزائرية ، خاصة في قطاع الاتصالات الذي يشهد تحولات رقمية سريعة.

و تتمثل الإضافة العلمية لهذه الدراسة في محاولتها ربط بين متغير تكنولوجي تقني حديث و الذي يتمثل في الذكاء الاصطناعي التوليدي، و متغير سوسيولوجي متمثل في الهوية المهنية، حيث يعتبر مجال

لا يزال يعرف نقص نسبي في الدراسات السيسيولوجيا العربية و المحلية، خصوصا في البيئة المهنية الجزائرية.

كما ساهمت الدراسة في عملية توسيع الفهم السوسيولوجي لكيفية تأثير التحولات الرقمية الحديثة على طبيعة الأدوار المهنية و إدراك العاملين لذاتهم المهنية داخل المؤسسة، و ذلك من خلال التركيز على التفاعل القائم بين النسق الاجتماعي وفق المقاربة السوسيو-تقنية.

بالإضافة نجد أن هذه الدراسة قد أبرزت أهمية عملية التكوين و التأهيل التقني في تسهيل تكيف العاملين مع التحولات الرقمية ، و أكدت أن نجاح إدماج الذكاء الاصطناعي داخل المؤسسات لا يعتمد فقط على وفرة التكنولوجيا و أدواتها و إنما يعتمد على قدرة المؤسسة على تحقيق التوازن بين الجانب البشري و الجانب التقني .

و بالتالي فهذه الدراسة تفتح المجال في المستقبل أمام بحوث سوسيولوجية تتناول الذكاء الاصطناعي التوليدي من زوايا مختلفة، مثل علاقته بالرضا الوظيفي أو التغيرات التنظيمية التي تشهدها المؤسسات الجزائرية الكبرى.

خـــاتمة

خاتمة:

من خلال التحولات الرقمية السريعة والمتنامية التي يشهدها العالم المعاصر، أصبح الذكاء الاصطناعي التوليدي من أبرز التقنيات الحديثة التي أصبح حضورها داخل مختلف المؤسسات أساسي، وذلك لما يتيحه من إمكانيات وتسهيلات في عملية تطوير الأداء المهني وتحسين أساليب العمل. ومن خلال ذلك جاءت هذه الدراسة من أجل محاولة الكشف عن تأثير الذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية لدى العاملين بمديرية اتصالات الجزائر لولاية خنشلة، و ذلك باعتبار أن الهوية المهنية تعد من أهم الأبعاد السيسيولوجيا المرتبطة بالعمل و التنظيم.

و لقد سعت هذه الدراسة لمحاولة فهم طبيعة هذا التأثير و ذلك من خلال التركيز على مستوى التعرض و الاستخدام و نوع الاستخدام كذلك الكفاءة التقنية لدى العاملين، و ذلك بالاعتماد على المقاربة السوسيو-تقنية التي تنظر إلى المؤسسة باعتبارها نسق يجمع بين البعد الاجتماعي و البعد التقني، كما تم الاعتماد على الاستبيان و المقابلة نصف موجهة كأداتين لجمع المعطيات الميدانية من أجل الوصول إلى نتائج دقيقة و شاملة.

أظهرت نتائج الدراسة أن الذكاء الاصطناعي التوليدي بدأ يفرض حضوره داخل المؤسسة من خلال مساهمته في تسهيل بعض المهام المهنية و تسريع عملية إنجاز العمل و تحسين الوصول إلى المعلومات ، و لكن هذا التأثير ما يزال محدود نسبيا على الهوية المهنية لدى العاملين ، بحيث أن العنصر البشري لا يزال يحتفظ بمكانته الأساسية داخل المؤسسة ،و تم استمرار ارتباط الهوية المهنية بالخبرة المهنية و التفاعل الاجتماعي و القيم التنظيمية السائدة داخل بيئة العمل .

كما كشفت الدراسة على وجود تفاوت في مستوى التكيف مع هذه التحولات الرقمية تبعا لاختلاف الكفاءة التقنية لدى العاملين ، حيث ساعدت المهارات التقنية و القدرة على استخدام الوسائل التكنولوجية الرقمية الحديثة في عملية التقليل من المخاوف المهنية المرتبطة بالذكاء الاصطناعي التوليدي ، في حين ظهور نوعا من القلق من طرف بعض العاملين اتجاه مستقبل بعض الأدوار المهنية التقليدية في ظل التطور التكنولوجي السريع.

من خلال مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات و الدراسات السابقة و المقاربة السوسيو-تقنية تبين أن تأثير الذكاء الاصطناعي التوليدي يتحدد بطبيعة التفاعل بين النسق التقني و النسق الإجتماعي

داخل المؤسسة و ليس بالتكنولوجيا فقط، و هو ما يؤكد لنا أهمية تحقيق التوازن بين التطور التقني و المحافظة على البعد الإنساني داخل بيئة العمل الحديثة.

- توصيات عملية:

من خلال هذه الدراسة المتعلقة بأثر الذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية لدى العاملين بالمؤسسات الحديثة و التي تمت في مديرية اتصالات الجزائر لولاية خنشلة و النتائج المتوصل إليها ، توصي الدراسة بضرورة عملية تعزيز التكوين و التأهيل التقني للعاملين ، كذلك توفير بيئة تنظيمية تساعد على التكيف مع التحولات الرقمية ، و مع ضرورة ترسيخ ثقافة مهنية قائمة على التكامل بين الإنسان و التكنولوجيا بدل اعتبار التكنولوجيا بديل كامل للعنصر البشري.

- آفاق الدراسة:

تقوم هذه الدراسة بفتح المجال أمام العديد من البحوث السوسيولوجية المستقبلية التي يمكن أن تتناول موضوع الذكاء الاصطناعي التوليدي من زوايا مختلفة خاصة في ظل التطور و التوسع المتزايد لاستخدام هذه التقنيات داخل المؤسسات الحديثة.

و من أهم الآفاق البحثية التي يمكن اقتراحها ما يلي :

- التوسع في دراسة العلاقة بين الذكاء الاصطناعي التوليدي و بعض المتغيرات السوسيولوجية.
- إنجاز دراسات كيفية معمقة تعتمد على المقابلات المتخصصة لفهم التجارب الذاتية للعاملين اتجاه التحولات الرقمية الحديثة.
- دراسة تأثير الذكاء الاصطناعي التوليدي على فئات مهنية أخرى ،مثل الأساتذة ، الصحفيين ، الإداريين أو العاملين بالقطاع الصحي.
- التوجه نحو بحوث مستقبلية تهتم بأخلاقيات استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي و انعكاساته الاجتماعية و المهنية داخل المجتمع الجزائري.
- إجراء دراسات مقارنة بين مؤسسات جزائرية مختلفة لمعرفة مدى اختلاف تأثير الذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية حسب طبيعة القطاع المهني.

قائمة المصادرو المراجع

قائمة المصادر و المراجع

المصادر الأجنبية :

01 -Pasnonen, Jarno. (2025). *Leadership and professional identity challenges in gen ai transformation:a qualitative studyin the finnish media sector.* Lappeenranta-Lahti,Finland: university of technology lut master's.jarno pasnonen professor paavo ritala.

02-rojas, zarta. (2025). identity theories from decentering to self-invention. *revista colombiana de ciencias sociales*, pp. 679 -696.

03-singh, swati., & strzelecki, a. (2026). Academics as adopters of generative Ai :an application of diffusion of innovations theory. *Education and information technologies 31*.

04-winkel, m. (2025). controlling the uncontrollable :the public discourse on artificial intelligence

between the positions of social and technological determinism. *Ai & Society*, pp. 1947 - 1959.

المصادر العربية:

05- الخالدي ,محمد .(2023) *تأهيل المعلم المهني و سؤال الهوية المهنية* .منهجيات نحو تعليم معاصر Récupéré sur : htpp : // www . manhajiyat . com/ ar / تأهيل -المعلم -المهني -و سؤال -الهوية المهنية /مقالات -عامة

06- أمينة ,كاري .نادية .(2012) .العامل الجزائري بين الهوية المهنية و ثقافة المجتمع *.أطروحة دكتورا* .تلمسان الجزائر ,تلمسان , تلمسان :كلية العلوم الانسانية و العلوم الاجتماعية جامعة أبي بكر بلقايد.

07- بن أمينة ,مصطفى .(2023) .الذكاء الاصطناعي التوليدي :أزمة جديدة في حقوق الملكية الفكرية *.المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية و السياسية*، *07 (02)*, pp. 804 - 790.

08- بوسالم ,شيماء .(2022) .التنشئة التنظيمية و تشكل الهوية المهنية لدى العمال دراسة ميدانية بمؤسسة الخزف الصحي بالميلية جيجل .الجزائر ,جيجل :كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية جامعة محمد الصديق بن يحيى.

09- بوشرمة ,سامية ,2018) .جوان .(الهوية المهنية بين الواقع و التصورات الاجتماعية *.مجلة العلوم الاسلامية و الحضارة* ,*(08)* pp. 345 - 361.

10- تهامي ,نادية .(2024) .واقع و آفاق سوق العمل في ظل استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي :دراسة حالة سوق العمل بالولايات المتحدة الأمريكية *.مجلة أبحاث اقتصادية معاصرة*، *07 (01)*, pp. 433 - 451.

11- تيور ,محمد الأمين .(2012) .المقاربة السوسيو-تقنية .الجزائر ,قسم التسيير كلية علوم التسيير و العلوم الاقتصادية ,قسنطينة : جامعة قسنطينة .02

12- خلوف ,محمود .(2024) .انعكاسات توظيف الذكاء الاصطناعي على العمل المهني في المؤسسات الاعلامية الفلسطينية بنظر القائمين بالاتصال *.مجلة جامعة النجاح للأبحاث -ب)العلوم الانسانية(*، *38 (6)*.

13- رويشد ,الزهراء & ,.طالب ,أحمد .نور الدين .(2024) .سبل تحقيق التميز المؤسسي من خلال تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي -دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط *.مجلة أبحاث اقتصادية معاصرة المجلد 07، العدد 01* : pp. 353 - 372.

قائمة المصادر و المراجع

14- ساغي ,مريم & ,.مذكور ,مليكة .(2025) .الذكاء الاصطناعي و إشكالية الهوية .*المجلة المغاربية للدراسات التاريخية و الاجتماعية*.592 - 571 .pp ,

15- سدايا .(2025) .*الذكاء الاصطناعي التوليدي :آفاق واعدة لمستقبل أفضل* .الرياض المملكة العربية السعودية :الهيئة السعودية للبيانات و الذكاء الاصطناعي)سدايا.(

16- سعيد عزة ,وسام & ,.براوي ,محمد أمين .(2025) .الهوية المهنية للأستاذ الجامعي في ظل رهان التحول الرقمي :دراسة ميدانية على عينة من أساتذة كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية بجامعة لونيسي علي -البليدة .2*مجلة آفاق علم الاجتماع ، 15 (01)*, pp. 176 - 189.

17- عباش ,عائشة ,.رانجة ,زكية ,.بوحوش ,ع & ,.لطاد بن محرز ,ل .(2019) .*منهجية البحث العلمي و تقنياته في العلوم الاجتماعية* .ألمانيا :المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية و السياسية و الاقتصادية برلين -ألمانيا.

18- عثماني مرابط ,صوريا .(2020) .الهوية المهنية في المؤسسة "بين المقاربة و عملية البناء ."*مجلة حقائق للدراسات النفسية و الاجتماعية ، 5 (19)*, pp. 37 - 56.

19- عيودة ,أسماء & ,.حديدان ,صبرينة .(2020) .قراءة سوسيولوجية للإدارة اللإلكترونية :المدرسة السوسيو-تقنية نموذجا .*مجلة العلوم الانسانية لجامعة أم البواقي مجلد 07العدد 03*, pp. 989 - 1001.

20- غويسي ,حكيمة & ,.جباري ,رشيدة .(2024) .تحولات الهوية المهنية في العصر الرقمي .الجزائر ,كلية الاداب و اللغات و العلوم الاجتماعية و الانسانية ,عين تموشنت :جامعة بلحاج بوشعيب.

21- قرزط ,نجيمة .(2025) .تشكيل المضامين الفكرية للهوية المهنية في اطار ثقافة المؤسسة .*المجلة الجزائرية للأمن الانساني* , pp. 59 - 75.

22- كتيبة ,بغامي & ,.شريط مريم .(21 - 13 4 - 2 ,2022) .سوسيولوجيا الهوية المهنية في الفكر و المفهوم .*دراسات في سيكولوجية الانحراف* .576 - 560 .pp ,

23- *ما المقصود بالذكاء الاصطناعي AI؟* . (s.d.). Récupéré sur Amazon web Services: https :// aws . amazon . com/ar/what- is artificial - intelligence/

24- مشنان ,بركة & ,.بن قصير ,ايمان .(2025) .الذكاء الاصطناعي التوليدي في التعليم:رؤية عالمية للتحديات و الفرص .*مجلة الاقتصاد الصناعي)خزارتك*.257 - 234 .pp ,(

25- مهران ,إيهاب .ثابت .حسين .(2024) .أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي على ممارسات إدارة الموارد البشرية :دراسة تطبيقية على العاملين بمصلحة الضرائب المصرية .*Scribd*. القاهرة ,مصر :منصة سكريبد الرقمية .(Scribd)

قائمة الملاحق

ملحق 01: شهادة تربص الميداني من طرف مديرية اتصالات الجزائر ولاية خنشلة



Réf: DRH/DOT 40/ /2026

Division des Ressources Humaines
Direction de la Formation
Direction Opérationnelle des Télécommunications Khenchela

ATTESTATION DE FIN DE STAGE

Je soussigné le Chef de département ressources humaines de la direction Opérationnelle des Télécommunications Khenchela atteste que,

Mlle. AGHROU Manal .

Inscrit (e) à : Université ABBES Laghrour Khenchela,

Faculté des sciences social et humaines.

Spécialité Enseignée science social.

A effectué (e) son stage pratique en milieu Professionnel au sein de l'entreprise Algérie Télécom, Direction Opérationnelle des Télécommunications Khenchela.

Intitulé du Stage : L'intelligence artificiel et son impact sur l'identité des entreprises.

Structure encadreuse : Service Communication.

Du 10/04/2026 au 20/04/2026

Khenchela , 06/05/2026

Signature et Cachet

Chef de Département Ressources Humaines Dot Khenchela
BENSACI Fateh

ملحق02: وثيقة تسهيل المهمة.



People's Democratic Republic of Algeria
Ministry of Higher Education and Scientific Research
Abbas Laghrour University of khenchela
Social and Human sciences faculty

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عباس لغرور خنشلة
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

جامعة عباس لغرور خنشلة

قسم العلوم الاجتماعية
المرجع: 19/ك ع اج إن/ق ع اج /2026

السنة الجامعية: 2026/2025
خنشلة في: 05 فيفري 2026

الي السيد: مدير اتصالات الجزائر "خنشلة"

الموضوع :تسهيل مهمة

تحية طيبة وبعد :

يطيب لنا ان نتقدم الي سيادتكم بهذا الطلب والمتمثل في تقديم التسهيلات الممكنة للطلبة الاتية اسماؤهم:

الرقم	الاسم واللقب	التخصص	رقم بطاقة الطالب
01	منال عزوز	علم الاجتماع تنظيم وعمل	34058493
02			
03			
04			

بغرض جمع المعلومات الضرورية في انجاز بحث (ها)المـــــوسوم بـ:

المساهمة السياسية للمرأة في الجزائر

على الهوية المهنية في المؤسسات الحديثة

واجراء تربص ميداني بمؤسستكم من اجل تكملة اعداد بحث ميداني

تقبلوا منا فائق التحية والاحترام

رئيس القسم
د. كواشي حميد
رئيس قسم العلوم الاجتماعية

إتصالات الجزائر
المدير العملي لاتصالات خنشلة
شمس الدين بوبيش

ملحق رقم03: مقابلة نصف موجهة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عباس لغرور خنشلة

كليـة: العلوم الاجتماعية والانسانية

قسـم: العلـوم الاجتماعيـة

الشعبـة: علـم الاجتمـاع

التخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

الرقم التسلسلي: ...../ك.ع اج.ان/ق ع اج/2026

- الذكاء الاصطناعي التوليدي و أثره على الهوية المهنية لدى العاملين في المؤسسات الحديثة

- دراسة ميدانية بمديرية اتصالات الجزائر لولاية خنشلة -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر شعبة علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

اعداد الطالبة

أغرو منال

إشراف الأستاذ

مامن فيصل

- رئيس مصلحة الموارد البشرية ، رئيس المصلحة التقنية ، رئيس مصلحة الزبائن، تقني شبكات و اتصالات ، تقني اعلام آلي .

المحور الأول : البيانات الشخصية و المهنية.

- المنصب.

- الأقدمية المهنية.

- المصلحة أو القسم

المحور الثاني : استخدام التكنولوجيا الحديثة داخل المؤسسات.

- ما طبيعة مهامكم داخل المؤسسة؟

- ما مدى اعتماد المؤسسة على التكنولوجيا الحديثة في تحسين العمل؟

- كيف ساهمت التكنولوجيا الحديثة في تحسين العمل؟

المحور الثالث : المعرفة بالذكاء الاصطناعي التوليدي و استخداماته.

- ما مستوى معرفتكم بالذكاء الاصطناعي التوليدي ؟

- ما دور الذكاء الاصطناعي التوليدي في العمل ؟

- كيف تنظرون إلى استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي داخل المؤسسة؟

المحور الرابع : أثر الذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية.

- هل يؤثر الذكاء الاصطناعي التوليدي على الهوية المهنية للعاملين؟

- ما التغيرات التي أحدثها في طبيعة العمل و المهارات المطلوبة؟

- كيف ترون مستقبل الوظائف في ظل هذه التحولات؟

المحور الخامس : التحديات و متطلبات التكيف.

- ما أبرز التحديات و الصعوبات المرتبطة بالتحول الرقمي.

- كيف يتفاعل العاملون مع هذه التحولات؟

- ما الاحتياجات الحالية لمواكبة التطورات التكنولوجية؟

- ما المقترحات التي ترونها مناسبة لتعزيز التكيف مع الذكاء الاصطناعي؟

الملحق رقم 4: استبيان الدراسة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عباس لغرور خنشلة

كليـة: العلوم الاجتماعية والانسانية

قسـم: العلـوم الاجتماعيـة

الشعبـة: علـم الاجتمـاع

التخصص: علـم الاجتماع تنظيم وعمل

الرقم التسلسلي: ...../ك.ع اج.ان/ق ع اج/2026

- الذكاء الإصطناعي التوليدي و أثره على الهوية المهنية لدى العاملين في المؤسسات الحديثة

- دراسة ميدانية بمديرية إتصالات الجزائر لولاية خنشلة -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر شعبة علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

اعداد الطالبة إشراف الأستاذ

أغرو منال مامن فيصل

يسعدنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستمارة ، و ذلك في إطار إعداد مذكرة تخرج في تخصص علم الاجتماع: تنظيم و عمل

نرجو منكم التفضل بالاجابة بكل صدق و موضوعية من خلال وضع علامة(x) أمام الخيار الذي ترونه مناسبا ، كما نأكد لكم أن جميع المعلومات المقدمة ستبقى سرية ،و لن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي فقط . في الختام نتقدم لكم بجزيل الشكر.

المحور الأول : البيانات الشخصية.

الجنس:

ذكر ☐ ، انثى ☐

السن:

أقل من 25 سنة ☐

من 25 إلى 30 سنة ☐

من 30 إلى 35 سنة ☐

من 35 إلى 40 سنة ☐

أكبر من 40 سنة ☐

الأقدمية المهنية:

أقل من 5 سنوات ☐

من 5 إلى 10 سنوات ☐

أكثر من 10 سنوات ☐

طبيعة المنصب:

إداري ☐

تقني ☐

مهندس ☐

قائمة الملاحق

مسؤول مصلحة ☐

مدير ☐

المحور الأول: الذكاء الاصطناعي التوليدي

	موافق بشدة (5)	**موافق** (4)	**محايد** (3)	**غير موافق** (2)	**غير موافق بشدة** (1)
بعد مستوى التعرض و الاستخدام					
استخدم أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي بشكل متكرر خلال مهامي الأسبوعية					
أعتمد بدرجة كبيرة على تقنيات الذكاء الاصطناعي التوليدي لإنجاز أعمالي الوظيفية الأساسية					
تحرص المديرية على توفير الوسائل التقنية اللازمة لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي					
أعتمد على الدعم التقني الذي توفره المديرية لتطوير أدائي الرئيسي					

بعد نوع الاستخدام					
استعين بالذكاء الاصطناعي في تحرير التقارير و المراسلات الإدارية الرسمية					
اعتمد على أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي في تحليل البيانات المعقدة أو تلخيص المحتويات					
يساعدني الذكاء الاصطناعي في توليد أفكار إبداعية و حلول لمشكلات العمل					
استخدم مقترحات الذكاء الاصطناعي كأداة استثمارية تدعم قراراتي المهنية					
بعد الكفاءة التقنية					
استطيع استخدام الأدوات التوليدية بمهارة و دون حاجة لمساعدة الآخرين					
امتلك مرونة و سرعة في تعلم التعامل مع أي أدوات توليد جديدة تظهر					
أجيد صياغة أوامر دقيقة للحصول على أفضل النتائج من الآلة					

لدي القدرة على حل أو تجاوز المشكلات التقنية البسيطة التي تواجهني					

المحور الثاني: الهوية المهنية

	موافق بشدة (5)	موافق (4)	محايد (3)	غير موافق (2)	غير موافق بشدة (1)
بعد الانتماء المهني					
اشعر بالفخر و الاعتزاز لكوني انتمي إلى هذه المهنة و الوظيفة					
اعتبر عملي المهني جزءا أساسيا لا يتجزأ من هويتي و شخصيتي الخاصة					
اشعر بارتباط وجداني و عاطفي قوي اتجاه مديرية اتصالات الجزائر					
اهتم بالصورة المهنية المتميزة التي يراني بها زملائي و المجتمع					

بعد الالتزام والمسؤولية الأخلاقية					
التزم تماما بإنجاز مهامي في الوقت المحدد و بأعلى المعايير					
احرص على احترام أخلاقيات المهنة عند استعانتي بالذكاء الاصطناعي					
اشعر بمسؤولية شخصية كاملة عن نتائج عملي حتى لو استعنت بالألة					
أحافظ على مستوى أدائي المهني العالي و المنضبط في مختلف الظروف					
بعد التميز والاستقلالية المهنية					
احرص على إضافة لمستي البشرية الخاصة التي تميزني عن مخرجات الآلة					
أسعى باستمرار لتطوير خبراتي الذاتية لتحقيق التميز المهني					
امتلك القدرة على نقد أو تعديل مخرجات الآلة بناءا على خبرتي					

الشخصية					
اطمح لنيل التقدير و الاعتراف بناءا على بصمتي الخاصة الفريدة في العمل					

ملحق رقم (05) : ترميز العبارات

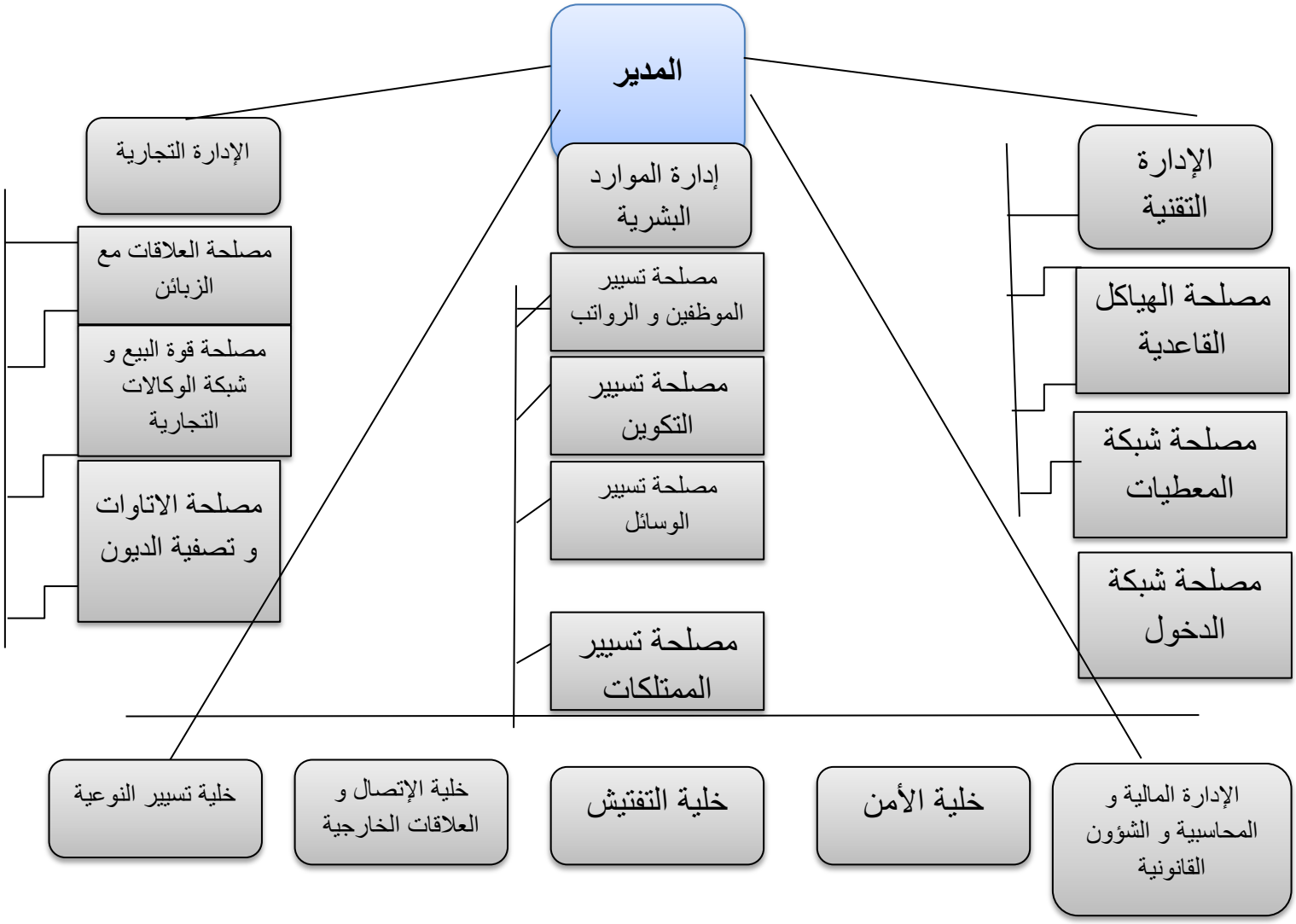
العنوان	الترميز
الذكاء الاصطناعي التوليدي	
مستوى التعرض و الاستخدام	
أستخدم أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي بشكل متكرر خلال مهامي الاسبوعية	A1
أعتمد بدرجة كبيرة على تقنيات الذكاء الاصطناعي التوليدي لانجاز أعمالي الوظيفية الأساسية	A2
تحرص المديرية على توفير الوسائل التقنية اللازمة لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي	A3
اعتمد على الدعم التقني الذي توفره المديرية لتطوير أدائي الرئيسي	A4
نوع الاستخدام	
أستعين بالذكاء الاصطناعي في تحرير التقارير و المراسلات الادارية الرسمية	B1
أعتمد على ادوات الذكاء الاصطناعي التوليدي في تحليل البيانات المعقدة أو تلخيص المحتويات	B2
يساعدني الذكاء الاصطناعي في توليد أفكار إبداعية و حلول لمشكلات العمل	B3
استخدم مقترحات الذكاء الاصطناعي كأداة استثمارية تدعم قراراتي المهنية	B4

الكفاءة التقنية	
أستطيع استخدام الادوات التوليدية بمهارة و دون حاجة لمساعدة الاخرين	C1
أمتلك مرونة و سرعة في تعلم التعامل مع أي أدوات توليد جديدة تظهر	C2
أجيد صياغة أوامر دقيقة للحصول على أفضل النتائج من الآلة	C3
لدي القدرة على حل أو تجاوز المشكلات التقنية البسيطة التي تواجهني	C4
الهوية المهنية	
الانتماء المهني	
أشعر بالفخر و الاعتزاز لكوني أنتمي إلى هذه المهنة و الوظيفة	E1
اعتبر عملي المهني جزءا أساسيا لا يتجزأ من هويتي و شخصيتي الخاصة	E2
اشعر بارتباط وجداني و عاطفي قوي اتجاه مديرية اتصالات الجزائر	E3
اهتم بالصورة المهنية المتميزة التي يراني بها زملائي و المجتمع	E4
الالتزام و المسؤولية الاخلاقية	
التزم تماما بانجاز مهامي في الوقت المحدد و بأعلى المعايير	F1
احرص على احترام أخلاقيات المهنة عند استعانتي بالذكاء الاصطناعي	F2
اشعر بمسؤولية شخصية كاملة عن نتائج عملي حتى لو استعنت بالآلة	F3
أحافظ على مستوى أدائي المهني العالي و المنضبط في مختلف الظروف	F4
التميز و الاستقلالية المهنية	
احرص على اضافة لمستي البشرية الخاصة التي تميزني عن مخرجات الآلة	G1
اسعى باستمرار لتطوير خبراتي الذاتية لتحقيق التميز المهني	G2
امتلك القدرة على نقد أو تعديل مخرجات الآلة بناءا على خبرتي الشخصية	G3
أطمح لنيل التقدير و الاعتراف بناءا على بصمتي الخاصة الفريدة في العمل	G4

الملحق رقم (06) : قائمة المحكمين

الاسم و اللقب	الرتبة	الجامعة المنتسب إليها
مامن فيصل	أستاذ محاضر_أ_	جامعة عباس لغرور خنشلة
مرغاد زينب	أستاذ محاضر_أ_	جامعة عباس لغرور خنشلة
عادل زرمان	أستاذ محاضر_أ_	جامعة عباس لغرور خنشلة

الملحق رقم (07) :الهيكل التظيمي للمديرية العملية اتصالات الجزائر ولاية خنشلة



المصدر: مديرية اتصالات الجزائر ولاية خنشلة

قائمة الملاحق